



UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL

TRABAJO Y GÉNERO: “CASO DE LAS MUJERES QUE LABORAN EN CONTINENTAL TIRE ANDINA S.A., EN EL CANTÓN CUENCA, EN LOS AÑOS 2010-2013”

Tesis previa a la obtención del
título de Licenciada en Gestión
Social

AUTORA:

KARINA ELIZABETH ASTUDILLO CABRERA

DIRECTOR:

DR. FRANKLIN JACINTO SARMIENTO SÁNCHEZ

OCTUBRE, 2013



RESUMEN

La presente tesis describe la inserción de las mujeres en el mundo laboral de forma global y luego se analiza el caso de las mujeres que ha ingresado a trabajar en los procesos de producción en Continental Tire Andina S.A., en los años 2010-2013. Asimismo, se aborda el tema de trabajo y lo que ello involucra, con el fin evidenciar la verdadera magnitud del trabajo que realizan las mujeres, no solo en el ámbito productivo sino también el ámbito reproductivo, ya que sus labores en las dos esferas contribuyen al desarrollo económico y social. Luego está la perspectiva de género, donde se hace una referencia de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo. Por último, se aborda el tema de mujeres, trabajo y familia, en el cual se pone de manifiesto la forma en que las mujeres concilian el tiempo entre el trabajo y la familia, sin descuidar su trabajo ni su hogar.

Palabras calves: trabajo, género, familia, trabajo femenino.



ABSTRACT

This thesis describes the integration of women in the labor market as a whole and then analyzed the case of women who have entered work in production processes in Continental Tire Andina SA, in the years 2010-2013. It also addresses the issue of work and what it involves, to show the true extent of the work that women do, not only in the work environment but also the reproductive sphere, as their work in the two areas contribute to economic and social development. Then there is the gender perspective, where reference is made to the inequalities between men and women in the workplace. Finally, it addresses the issue of women, work and family, which shows how women reconcile the time between work and family, without neglecting his work or his home.

Keywords: work, gender, family, female labor.



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO I	11
INSERCIÓN LABORAL EN LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN	11
1.1 ANTECEDENTES TEÓRICOS DEL TRABAJO	11
1.2 LAS MUJERES EN EL TRABAJO	12
1.3 INSERCIÓN LABORAL FEMENINA	14
1.3.1 Inserción Laboral: “Caso de las Mujeres que laboran en los procesos de producción en Continental Tire Andina S.A.”	16
1.3.1.1 Tipos De Contrato:	20
1.3.1.2 Jornadas de Trabajo:	20
1.3.1.3 Remuneración:	21
1.3.1.4 Condiciones Laborales:	21
1.3.1.5 Servicios:	22
1.3.1.2 Sistemas de Calidad: la llantera dentro de sus procesos de producción ha implementado algunos sistemas de calidad tales como:	23
1.4 CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS	26
1.5 TRABAJO PRODUCTIVO Y TRABAJO REPRODUCTIVO: UNA DOBLE JORNADA	28
1.5.1 Trabajo Productivo:	28
1.5.2 Trabajo Reproductivo:	28
1.5.3 La doble jornada:	29
1.6 DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES:	31
CAPITULO II	34
GENERO: en busca de la equidad	34
2.1 IGUALDAD DE GÉNERO	34
2.2 División Sexual del Trabajo:	36
2.3 Discriminación laboral por ser Mujer	38
2.4 Desigualdad Salarial	39
2.5 Oportunidades de ascender: “Los techos de cristal”	40
CAPITULO III	43



MUJERES, FAMILIA Y TRABAJO: UN MUNDO SUPERPUESTO.....	43
3.1 Relaciones Inequitativas:	43
3.2 Trabajo y Familia:.....	45
3.2.1 Cuidado de los Hijos:	46
3.2.2 Responsabilidades familiares de las obreras de la llantera:	47
CONCLUSIONES.....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51



UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Fundada en 1867

Yo, Karina Elizabeth Astudillo Cabrera, autor de la tesis Trabajo y Género: "Caso de la mujeres que laboran en Continental Tire Andina S.A., en el Cantón Cuenca, en los años 2010-2013", reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Licenciada en Gestión Social. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, 2 de Octubre del 2013

Karina A.

Karina Elizabeth Astudillo Cabrera
010411758-5

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316
e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103
Cuenca - Ecuador



UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Fundada en 1867

Yo, Karina Elizabeth Astudillo Cabrera, autor de la tesis Trabajo y Género: "Caso de la mujeres que laboran en Continental Tire Andina S.A., en el Cantón Cuenca, en los años 2010-2013", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 2 de Octubre del 2013

Karina A.

Karina Elizabeth Astudillo Cabrera
010411758-5

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca - Ecuador



UNIVERSIDAD DE CUENCA

DEDICATORIA

Con todo mi cariño

A mi esposo y a mis hijos,
por su amor, apoyo y paciencia,
por estar siempre a mi lado y ser
una motivación para no rendirme.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por todas sus bendiciones.

A mi esposo y a mis hijos por estar siempre a mi lado, por su apoyo y comprensión.

A mis padres quienes han sido un ejemplo de vida.

A toda mi familia que siempre fueron parte de mis estudios, especialmente a Carmita, por su apoyo incondicional, por sus consejos, por ser un ejemplo de mujer, llena de valores y valentía, gracias por ser tan buena.

A mis amigas Toña y Moni, por apoyarme siempre y compartir conmigo momentos especiales.

A mis queridos profes Enrique Santos, Loli y Delfita, por ser un gran ejemplo y unos excelentes docentes.

A mi directos de tesis Dr. Franklin Sarmiento por sus consejos valiosos.



INTRODUCCIÓN

En este mundo globalizado, donde los avances en la industria, en el comercio, en la tecnología, la expansión de los medios de comunicación, y otros factores como la propia necesidad económica han sido algunos elementos determinantes para que las mujeres se incorporen en el mundo laboral. Asimismo, los niveles de educación y capacitación que obtienen, les permite tener más posibilidades de acceder a un empleo, e incluso en trabajos que antes eran catalogados exclusivamente para los hombres.

Sin embargo, esto no ha significado que exista una igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que, el tema de género cada vez adquiere mayor importancia en la sociedad, puesto que las mujeres al incorporarse en el ámbito laboral viven situaciones de discriminación tanto de la propia empresa, del sexo masculino e incluso de su propio sexo.

En los últimos años las mujeres se han ido incorporando en los procesos de producción en algunas fábricas de nuestro cantón, lo que desencadena una serie de aspectos en el campo laboral tales como: 1. Apertura de fuentes de trabajo que antes eran impensables como en la producción de llantas. 2. El empeño de las mujeres en responder (responsabilidad) en el cargo asignado. 3. Con su trabajo ha obligado a cambiar los roles históricos del espacio privado. Por lo tanto, es importante analizar su participación frente a un mundo masculinizado de la producción.

La presente tesis tiene como objetivo analizar la inserción de las mujeres en los procesos de producción en la fábrica de llantas Continental Tire Andina S.A., en el Cantón Cuenca, en los años 2010-2013. En virtud de ello en el primer capítulo se hace un abordaje teórico sobre el trabajo, la mujer como trabajadora y la inserción de las mujeres en los procesos productivos de la llantería; el segundo capítulo aborda desde una perspectiva de género las desigualdades laborales de la mujer, se analizan factores como la discriminación salarial y de género, finalmente el tercer capítulo abordamos la relación entre el trabajo y la familia.



CAPITULO I

INSERCIÓN LABORAL EN LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN

1.1 ANTECEDENTES TEÓRICOS DEL TRABAJO

Según Federico Engels, “[*El trabajo es la fuente de toda riqueza,...donde la naturaleza es proveedora de los materiales que él convierte en riqueza...*”]¹. De esta manera, el trabajo implica el desarrollo de actividades donde el ser humano emplea su fuerza física y mental para producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas que los individuos requieren para sobrevivir, por lo tanto el trabajo es fundamental para el desarrollo de la vida humana. Además, “[*... se puede afirmar que el ser humano llega a realizarse por el trabajo...*”]², es decir, que el trabajo adquiere una doble naturaleza, por una parte se genera ingresos económicos para adquirir dichos bienes y servicios, y por otra está la búsqueda de la satisfacción personal que lo puede encontrar al relacionarse con los demás.

El concepto de trabajo se ha ido desarrollando a través de los tiempos y espacios, pues en sus inicios la comunidad primitiva estaba organizada en tribus o clanes, su forma de trabajo estaba orientada a la caza, pesca y la recolección de frutos que les brindaba la naturaleza, para subsistencia familiar. Luego, con el asentamiento de las familias, las tareas del trabajo están enfocadas al desarrollo de la agricultura y ganadería, donde el hombre usa su fuerza e inteligencia para inventar sus propias herramientas de trabajo, asimismo, las labores eran asumidas por el jefe de familia y el resto de miembros también colaboraba en su ejecución.

Posteriormente, con la apropiación de las tierras, del ganado y de las herramientas de trabajo, surge el esclavismo, donde un sector de la sociedad es

¹ Federico, Engels, *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, Obras Escogidas de Carlos Marx y Federico Engels en Tres Tomos, Editorial Progreso, Moscú, 1981.

² (Federico, Engels, *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, 1981,66).



beneficiada por el trabajo del otro, siendo el campesino explotado por los grandes terratenientes, pues el único beneficio que recibían a cambio de su trabajo era la alimentación.

Más tarde, en la época de la industrialización, todo el trabajo manual pasa a las fábricas, donde los individuos trabajan a cambio de un salario. En las fábricas cada vez aumentaba la producción y donde también se incorpora mano de obra femenina e incluso a menores. Los dueños de las fábricas explotaban a los trabajadores sin conciencia alguna, pues los obreros desempeñaba su trabajo en las peores condiciones, las jornadas de trabajo eran muy largas, pues llegaban a hasta doce o catorce horas diarias, no tenían seguridad y percibían bajas remuneraciones, siendo las mujeres y los menores los peores pagados, e incluso no existían leyes que protejan el trabajo de los obreros.

En la actualidad, el trabajo se desarrollado bajo el sistema capitalista, donde el trabajador vende su fuerza de trabajo a los dueños del capital, a cambio de un salario, el mismo que le sirve al trabajador para cubrir sus necesidades básicas. El trabajador es oprimido, a pesar de que es él quien genera directamente las ganancias (plus-valor) a su patrono, las mismas que se ven reflejadas en la relación desigual entre el salario y el tiempo empleado para realizar el trabajo.

En un mundo globalizado, el capitalismo adquiere una nueva modalidad que traspasa las fronteras, pues el traslado de las multinacionales a los países menos desarrollados, hace que la explotación al trabajador continúe, lo cual es visible en los bajos salarios y a pesar de que existe una legislación laboral sus derechos son vulnerados, asimismo, se incrementa el desempleo debido a la introducción de las nuevas tecnologías en los puestos de trabajo. De tal manera, que las desigualdades entre trabajo y capital se siguen reproduciendo.

1.2 LAS MUJERES EN EL TRABAJO

Desde la historia las mujeres siempre han trabajado, pues en las sociedades preindustriales tanto la mujer como el hombre asumían roles importantes para la supervivencia, puesto que lo realizaban colectivamente. En las sociedades



primitivas existían los matriarcados pues “[...se basa en una cultura de economía agraria. Los campos y la casa son propiedad del clan y son administrados por la madre como jefa del clan. Es la administradora de todas las propiedades del clan, la casa comunitaria y las tierras, así como de los ingresos procedentes del trabajo de todos los miembros del grupo. Procura el bienestar del grupo del que es responsable.]”³, además, era considerada como una Diosa de la Fertilidad, tenía autoridad y poder para dirigir a todo su clan.

Con el tiempo, el trabajo de las mujeres estaba dirigido a la agricultura y al cuidado de los rebaños, al trabajo en los talleres artesanales, los mismos que funcionaban dentro del ámbito familiar, lo que hacía que las mujeres empiecen sus labores desde muy temprano para no descuidar de sus tareas del hogar y el cuidado de su familia.

Luego, con la revolución industrial, los trabajos artesanales que se realizaban en los hogares pasan a las grandes fábricas, es así que el trabajo pasa a pertenecer al espacio público quedando solo las tareas domésticas en el espacio privado. Con el auge de la industria, las mujeres son empleadas sobre todo en las industrias textiles, pero lo hacen en condiciones de desigualdad y explotación, además lo debe hacer sin dejar de lado sus responsabilidades del ámbito privado (el hogar).

En la primera y segunda guerra mundial, las mujeres asumen un rol importante, ya que la ausencia de los hombres hizo que se incorporen de forma masiva en los trabajos a los que antes no se les permitía, fueron el motor de la economía, puesto que requerían de su mano de obra para no parar la producción. Además, se requería de la presencia de las mujeres en los hospitales para trabajar como enfermeras. Tras la segunda guerra, los hombres retornaron a sus actividades y las mujeres regresaron a sus tradicionales tareas domésticas. Sin embargo, las mujeres demostraron que son importantes para el desarrollo de la economía.

³ Anna, Boyé, *Sociedades Matriarcales*, Universidad de Barcelona, 2011.



A finales de los años 70, la participación laboral femenina se incrementa, sobre todo tienden a emplearse en trabajos como secretarias, enfermeras, telefonistas y en trabajos de cuidados, con salarios inequitativos ya que son consideradas mano de obra barata, y sigue manteniendo su rol de cuidadora de la esfera doméstica.

El sistema capitalista se beneficia directamente del trabajo del obrero, y más aún del trabajo de las mujeres, que es considerada mano de obra barata, y se aprovecha de su situación para explotarla aún más.

Las mujeres han incursionado en el mundo laboral con mayor fuerza, pero esto ha sido un proceso que se ha visibilizado a través de los años. El acceso a los niveles más altos de la educación ha permitido que de alguna manera las mujeres tengan mayor posibilidad de acceder a un empleo, pero esto no significa que se lo haga en las mismas condiciones que un hombre, esto se puede evidenciar en la división sexual del trabajo y en la discriminación de los salarios.

En la actualidad, el trabajo de las mujeres adquiere gran importancia en el desarrollo económico, político y social de la sociedad. Su inserción en el ámbito laboral ha alcanzado niveles de participación que en otros tiempos era dominado exclusivamente por los hombres, un ejemplo de ello es la intervención en cargos políticos y gerenciales. Por lo tanto, los roles desempeñados por las mujeres traspasan fronteras evidenciando que su trabajo es muy productivo tanto en lo público como en lo privado.

1.3 INSERCIÓN LABORAL FEMENINA

La fuerza de trabajo femenina se ha incorporado “[...principalmente a las diversas ramas del sector terciario, desempeñando las ocupaciones típicamente femeninas de secretaria, enfermera, maestra, mesera y trabajadora no calificada en los servicios personales...]”⁴, sin embargo, esta segregación

⁴ Orlandina, De Oliveira, Marina, Ariza, *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*, Revista latinoamericana de paradigmas de la sociología del trabajo, ALSTRA, 1995.



ocupacional por sexo en las actividades productivas y reproductivas está cambiando, puesto que las mujeres también están incursionando en trabajos que antes eran considerados exclusivamente para hombres y a su vez los hombres también realizan actividades femeninas aunque este sea en menor grado, por ejemplo se emplean en trabajos de limpieza, meseros.

Algunas empresas e industrias, dentro de sus estrategias de productividad “[...han incorporado como aspectos relevantes las preferencias laborales por mano de obra femenina en virtud de atributos considerados femeninos (habilidad manual, disciplina, pasividad), que permiten reducir costos de producción.]”⁵. Para algunas fábricas la inserción de las mujeres en los procesos de producción les ha resultado muy beneficioso, ya que son más productivas que los hombres, pues han demostrado ser más comprometidas y responsables, para “[...Xavier Vallejo, uno de los supervisores de la llantera... dice que una mujer ha logrado superar la producción diaria de un hombre: mientras una mujer hace 500 pestañas para camión radial, un varón llega a las 400]”⁶. Pues no se trata de quién hace mejor su trabajo o quién produce más, sino esto provoca una sobre explotación de las obreras, pues el afán de ser mejores en su trabajo no le permite ver que el único beneficiado es el dueño del capital, pues el excedente de su trabajo no es pagado, de tal manera que las ganancias se lleva la empresa.

Sin embargo, “[...en la teoría económica está presente la idea o la asociación mecánica y por definición de la mujer como fuerza de trabajo secundaria...]”⁷, dicho supuesto se basa en que la mujeres han tenido poca participación laboral comparada con los hombres; que su maternidad les impide permanecer estables en su trabajo y que el tiempo de gestación y lactancia materna representa pérdidas para la empresa; también está la idea de que su

⁵ Sylvia Chant, en Orlandina, De Oliveira, Marina, Ariza, *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*, Revista latinoamericana de paradigmas de la sociología del trabajo, ALSTRA, 1995.

⁶ Ana, Calle, Artículo “El caucho adquiere aroma de mujer”, publicado en Diario El Mercurio, 31-julio-2011

⁷ Laís, Abramo, *¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?*, Revista Estudios Feministas, Florianópolis, 2004.



vida familiar influirá en el desempeño dentro de la empresa, y por último la idea de que están dispuestas a ganar menos porque no son las principales proveedoras de ingresos. Estos aspectos han conllevado a incrementar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Hoy en día, “[...la presencia de las mujeres y de los varones jóvenes en la fuerza de trabajo es vista como parte de las estrategias familiares implantadas para contrarrestar los devastadores efectos de los bajos salarios en el nivel de vida de las clases medias y los sectores populares urbanos...]”⁸, demostrando así, que la inserción laboral femenina se debe en gran parte a la necesidad de solventar los gastos económicos que en la actualidad exige un hogar, pues un doble ingreso contribuirá a mejorar la situación económica de la familia. En nuestro país el sueldo básico es de \$318, mientras el precio de la canasta básica llega a los \$601, 60, lo cual demuestra que un sueldo no alcanzaría a cubrir ni las principales necesidades básicas. De esta manera, las mujeres no solo contribuyen directamente a mejorar la economía familiar y sino también con su trabajo aportan al desarrollo económico de la sociedad.

La situación económica no es la única razón para que una mujer busque trabajo, también busca el “[...desarrollo de necesidades sociales, autoestima y espacios propios. La mayor participación femenina en el mercado de trabajo y la generación de ingresos propios redundan también en el aumento del nivel de autonomía de las mujeres, una mayor satisfacción con sus vidas y un mejoramiento en el poder de negociación al interior de la familia...]”⁹

1.3.1 Inserción Laboral: “Caso de las Mujeres que laboran en los procesos de producción en Continental Tire Andina S.A.”

Continental Tire Andina S.A., es una compañía que se dedica a la fabricación de llantas para transporte de pasajeros, camiones, camionetas y autos. La fábrica de llantas tiene 58 años funcionando en nuestra ciudad, la

⁸(Orlandina, de Oliveira, *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*, 1999,99)

⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Igualdad de Género y Trabajo Decente, Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género*, 2006.



misma se ha caracterizado por ser una de las más grandes a nivel nacional y actualmente es reconocida a nivel mundial no solo por tener mayoritariamente accionistas extranjeros sino por la excelente calidad del producto.

En la producción de llantas, por más de 50 años se ha empleado mano de obra exclusivamente masculina, pero a partir del año 2009, “[...Cecilia Valdivieso, quien fue Gerenta de Producción en ese año, junto a Cristian Bauer, Presidente Ejecutivo de la empresa, implementó la contratación de mujeres obreras, rompiendo el paradigma “solo el hombre labora en la llanteras”,... Valdivieso es reconocida por impulsar las oportunidades laborales para las mujeres...]”¹⁰.

Esta idea de contratar a mujeres ya se venía pensado, pero en agosto del 2009 la empresa enfrenta una paralización por parte de los trabajadores, la decisión fue adoptada tras infringir el contrato colectivo y por el incumplimiento de un aumento en los sueldos que se les había ofrecido, pues hubo grandes dificultades para resolver este problema por medio de diálogos, la huelga duró algunos meses.

Sin embargo, a pesar de esta situación, “[Claudio Peñaherrea, Gerente de Desarrollo Organizacional, mencionó que necesitan personal para los nuevos proyectos que tiene la empresa, como la fabricación de llantas para camión y agregó que probablemente, sin haber despidos, a más de los 648 obreros que laboran en la planta, contraten más personal.]”¹¹, de esta manera se hizo la convocatoria por los diferentes medios de prensa y radio, los mismos que anunciaban que la llanteras necesitaba personal, a la cual más de 750 personas entre hombres y mujeres acudieron al llamado. Aunque algunos obreros decían que no se necesitaba más personal, sino que era una estrategia de los empresarios para que los trabajadores que estaban en huelga regresen a su puesto de trabajo.

¹⁰ <http://www.revistalideres.ec/personajes>

¹¹ Anónimo, *Manos de mujer elaboran llantas*, Diario Hoy, publicado el 18-02-2010



En medio de esta situación, en diciembre del 2009 algunas mujeres ya empezaron a trabajar en la producción de llantas, pues *“[...Gustavo Malo, Vicepresidente de Recursos Humanos manifiesta que la contratación del personal femenino lo realizaron luego de mejorar la infraestructura física (implementación de vestidores para mujeres) y de arreglar asuntos legales como permisos de maternidad.]”*¹²

Tras la convocatoria de la llantería, una de las obreras dice que vio en el periódico el anuncio, entonces decidió dejar su carpeta, donde menciona que *“[...pensó que el trabajo era para ventas, pero cuando me entrevistaron supe que era para trabajar en planta, ... vieron mis datos y especialmente vieron que yo era casada y que tenía hijos ... también contrataban a madres solteras, pero a mujeres solteras casi no, más veían a personas casadas, porque decían que estaban dando trabajo a personas que realmente necesitan una remuneración...]”*¹³. La llantería al implementar esta política de contratar a mujeres para sus procesos de producción no solo crea fuentes de trabajo para mejorar la situación económica de algunas madres de familia o madres solteras, sino también crea fuentes de trabajo que en algún momento eran impensables, ya que la producción de llantas desde su creación lo han realizado solamente hombres, de esta manera Continental Tire Andina S.A es una de las primeras fábricas en implementar mano de obra femenina en sus procesos productivos.

Al principio la empresa pensó ubicar al personal femenino en *“[...las áreas de colocado de pestañas y acabado final, lugares en los que se requiere mayor cuidado y detalle...]”*¹⁴, lo cual confirma que, aun se mantiene la idea de que las mujeres tienen estas cualidades y por tal motivo pueden desempeñar cargos donde se requiere de responsabilidad y habilidad manual. Asimismo, una de las obreras comenta que *“[...en su entrevista de trabajo le dijeron que era para trabajar en un área de terminación del material que era de inspección,*

¹² Anónimo, *Manos de mujer elaboran llantas*, Diario Hoy, publicado el 18-02-2010

¹³ Entrevista a las obreras de Continental Tire Andina S.A.

¹⁴ Anónimo, *Manos de mujer elaboran llantas*, Diario Hoy, publicado el 18-02-2010



*donde se tenía que ver que la llanta este todo bien...*¹⁵, esto pone de manifiesto que a pesar de que las mujeres han logrado insertarse en trabajos típicamente masculinos se sigue manteniendo la concepción de que los cargos o roles que deben asumir las mujeres tienen que ser suaves, donde no implique fuerza física, donde se requiera de minuciosidad y cuidado, mientras los hombres son los únicos de realizar el trabajo pesado.

Asimismo, las autoridades comentaron que *“[...con la automatización de la planta, ya no se tienen que cargar pesos elevados, los carros cargadores son eléctricos, todo el sistema es automático, lo que permite que se acople fácilmente el trabajo de la mano de obra femenina.]”*¹⁶, estos juicios hacen que los trabajos sigan teniendo un carácter segregado por el sexo, y esto permite que se siga minimizando el verdadero potencial que tienen las mujeres al desempeñar su trabajo en el ámbito que sea.

La industria de llantas, de forma inesperada comunicaron a las obreras que no iban a trabajar en el área de acabados, sino que van a estar a prueba en las diferentes áreas de la producción, de esta manera cada una fue rotando y los supervisores observaban en qué área se acoplaban bien, lo cual dio resultado ya que no se quedaron en áreas donde supuestamente el trabajo es “fácil y liviano”, más bien han aprendido rápido como funciona el proceso de producción, es así, que las obreras están distribuidas en las diferentes fases e incluso hay mujeres que en la actualidad están operando máquinas, esto demuestra una vez más que las mujeres son capaces de aprender y acoplarse rápidamente al trabajo.

El trabajo que realizan las mujeres dentro del proceso de producción no es fácil, el hecho de operar una máquina, no significa que no requieran de esfuerzo físico, pues en ocasiones tienen que cargar material pesado y ubicar en las máquinas para empezar su funcionamiento. Además, al estar en trabajos repetitivos y minuciosos hace que las obreras permanezcan por horas en su

¹⁵ Entrevista a las obreras de Continental Tire Andina S.A

¹⁶ Anónimo, *Manos de mujer elaboran llantas*, Diario Hoy, publicado el 18-02-2010



puesto de trabajo, ya sea paradas o sentadas, una de ellas menciona que de su jornada de trabajo “[...pasa parada las siete horas...]”¹⁷.

*“[Según dice Cecilia Valdivieso, y otras autoridades que la actitud de superación que demuestran las mujeres en el trabajo ha permitido que las labores que desarrollan sean satisfactorias]”*¹⁸, de esta manera, las obreras han demostrado que su condición de mujer no es impedimento para emplearse en trabajos que antes lo realizaba únicamente los hombres. Sino por el contrario, la llanterera ha visto el compromiso y responsabilidad que tienen hacia la empresa, Ellas dicen que *“[...la empresa vio que trabajábamos mejor que los hombres y nos dijeron que nuestro trabajo es bueno y por eso decidieron contratar a mujeres, porque somos más responsables que ellos.]”*¹⁹, tales percepciones de “quien hace mejor su trabajo”, pueden llevar a conflictos entre los trabajadores y trabajadoras, por la competencia de demostrar quién hace mejor su trabajo.

1.3.1.1 Tipos De Contrato:

Las obreras al inicio tienen un contrato de trabajo que puede ser por tres meses o el tiempo que la empresa estipule, siendo este un contrato a prueba, donde ven el desempeño de la trabajadora para seguir renovando su contrato. Cuando una obrera ha cumplido interrumpidamente más de dos años trabajando, el tipo de contrato cambia, se empieza la modalidad de contrato colectivo (indefinido), en el mismo se establecen las remuneraciones, los horarios, los incentivos de producción, todos los beneficios, las aportaciones al IESS, y todo lo que la ley del Código de Trabajo estipule.

1.3.1.2 Jornadas de Trabajo:

Las obreras cumplen con una jornada laboral de ocho horas, en tres turnos, el primero es el turno de la mañana es de 6am a 2pm, luego está el turno de 2pm a 10pm, y el turno de la noche que es de 10pm a 6am, cada turno tiene media hora de descanso que es utilizada para alimentarse. Hoy en día, las

¹⁷ Entrevista a las obreras de Continental Tire Andina S.A

¹⁸ Anónimo, *Manos de mujer elaboran llantas*, Diario Hoy, publicado el 18-02-2010

¹⁹ Entrevista a las obreras de Continental Tire Andina S.A.



mujeres al emplearse en este tipo de trabajos demuestran que los horarios rotativos y nocturnos no es impedimento para realizarlos.

1.3.1.3 Remuneración:

En cuanto a la remuneración no existe distinción por el sexo, de tal manera, que tanto los obreros como las obreras en su contrato colectivo, se expresa que la remuneración está integrada de: un sueldo básico, y según el caso: incentivos, horas extraordinarias, horas suplementarias, subsidios de antigüedad y familiar; recargos: nocturno, de modalidad #3 y de sábado y domingo, siempre que los hubiere obtenido.

Si el sueldo varía entre unos y otros, no por su condición de hombre o mujer, sino por sus horarios, los incentivos de producción, por la categoría que tienen, las horas extras, entre otros. Una de ellas dice *“[... tengo el sueldo básico, más los incentivos de producción, y el total del mes es de más de \$1000]”*, este sueldo le ha permitido adquirir bienes inmuebles e incluso ya está pensando en comprar un terreno o una casa. Otra obrera expresa que *“[...mi sueldo es muy bueno...eso me ha permitido mejorar la calidad de vida de mi hija...ella es especial y necesita de muchos cuidados...]”²⁰*. El total de la remuneración que perciben las obreras para ellas es muy bueno, por lo que ellas se sienten contentas con su trabajo.

1.3.1.4 Condiciones Laborales:

La llantera les brinda a sus trabajadoras y trabajadores, la ropa adecuada para dar inicio a su jornada laboral, pues cada año se les hace la entrega de un par de zapatos con punta de acero, tres camisetas y camisas, un overol o pantalones jeans, guantes adecuados, toallas para limpiarse las manos, cinturones de cuero para cuando tengan que levantar cosas pesadas no dañen su columna o espalda, orejeras por el fuerte ruido de las máquinas, mascarillas para los olores fuertes de los químicos, entre otras, de tal manera que cuenten con la indumentaria necesaria y estén protegidos de cualquier peligro.

²⁰ Entrevista a las obreras de Continental Tire Andina S.A



A pesar de que las mujeres tengan la ropa adecuada, esto no les garantiza que se sientan bien usándola, pues una obrera nos comenta “*...en la casa uno pasa con ropa cómoda, mientras en el trabajo esos zapatos eran pesados, de ponerse esos pantalones jeans anchotes pesados, esas camisetas, o sea ropa pesada, y estar encerrada en un calor inmenso como es las naves de la fábrica, a parte de las prensas que son calientes, el vapor caliente y encima el sol, uno si sentía fatigada...*”²¹. Lo que demuestra, que a pesar de que cuenten con seguridad, se discrimina, pues el modelo de la ropa es igual a la de un obrero.

Asimismo, la infraestructura de la fábrica está debidamente adecuada, por ejemplo, una obrera comenta que “*...si usted va a estar parada mucho tiempo le ponen alfombras, o sea ponen algo que este suavito para que no esté parada sobre el piso que es duro, por ejemplo yo paso parada las siete horas, entonces la fábrica nos pone unas esponjas especiales, no pisa directamente en el cemento del piso...*”²². Además, cuentan con el departamento médico para cualquier eventualidad que se presente.

En casos de embarazos, la empresa les brinda los espacios y el cuidado que se requieren, tal es el caso de una de las obreras, pues dice “*...que el hecho de estar embarazado no fue impedimento para seguir trabajando, los jefes me brindaron todas las facilidades y cuidados, e incluso me ubicaron en las oficinas para que no haga nada que perjudique mi embarazo...siempre me cuidaban...*”, la empresa ha cumplido con todos los permisos respectivos de maternidad y lactancia, e incluso la obrera les solicitó trabajar solo en los turnos de la mañana y de la tarde, sus jefes le dijeron que no habría problema, así ella tiene el tiempo necesario para cuidar de su pequeño hijo.

1.3.1.5 Servicios:

Dentro de su contrato colectivo están los servicios de:

²¹ Entrevista a las obreras de Continental Tire Andina S.A

²² Entrevista a las obreras de Continental Tire Andina S.A



- **Transporte:** La empresa les garantiza el servicio de bus a los trabajadores de acuerdo a los turnos establecidos, desde y hacia la fábrica. La ruta es de acuerdo a la ubicación del personal, también hay transporte para la ruta Cuenca-Azogues. La empresa cubre totalmente el gasto de transporte.
- **Servicio de Comedor:** la empresa cuenta con un comedor, donde todos los empleados se alimentan. Las obreras y los obreros solo cubrirán el 20% del precio y el 80% restante lo cubre la empresa.
- **Servicio de Comisariato:** la empresa contratará el servicio de comisariato en beneficio de sus trabajadores, con Supermaxi, AKI, Comisariato Popular o cualquier otro que ofrezca este servicio. El cupo es de \$144 mensuales durante el primer año de vigencia, y \$155 mensuales para el segundo año de vigencia, el mismo que la empresa cubrirá el 31% y el 69% restante se le descuenta al trabajador quincenalmente.

1.3.1.2 Sistemas de Calidad: la llantera dentro de sus procesos de producción ha implementado algunos sistemas de calidad tales como:

- **Sistema Integrado de Manufactura (SIM):** en busca de mejorar su productividad ha implementado un sistema para controlar la calidad del trabajo y la calidad del producto final, esto lo hacen por medio del Sistema Integrado de Manufactura (SIM), el mismo que está conectado a todas las máquinas para controlar los tiempos de parada, o los tiempos de producción, por ejemplo controla a qué hora el trabajador empezó a operar la máquina, marca el tiempo de parada que tienen para alimentarse, es decir, que se controla y se registra automáticamente los tiempos que las máquinas no están funcionando y por lo tanto el tiempo que el trabajador no está laborando.
- Además, mediante este sistema se puede controlar el stock del material que cada máquina utiliza, reportes de cuánto se ha producido, o reportar inmediatamente que una máquina se dañó, es decir, que controla todos los tiempos y movimientos de la máquina y del trabajador, toda esta información va un servidor, incluso mediante este sistema se controla las remuneraciones.



De esta manera, el trabajador o la trabajadora, son controlados todo el día, lo cual, le puede ocasionar tensiones dentro del ámbito laboral. Paulina y Priscila, dicen estar sujetas a este sistema y ambas coinciden *“[...que no sienten presión o no se sienten controladas, sino más bien, es bueno porque se puede detectar inmediatamente errores que pueden surgir, o informar que la máquina se dañó y así los supervisores envían a los técnicos para que arregle...]”*²³

Sin embargo, un trabajador, opina lo contrario, ya que manifiesta que con el SIM *“[...si es bastante presión, no solo nos controlan desde las computadoras de aquí sino también desde Alemania, ellos también, mediante este sistema están conectados y ven si las máquinas de aquí están trabajando o no.]”*²⁴

La implementación de este sistema, adquiere un modelo de producción taylorista-fordista, primero porque la producción es en cadena, donde el trabajo se lo realiza de forma mecánica, es repetitivo, haciendo que las y los obreros adquieran una especialización en su puesto de trabajo. Segundo, las obreras y los obreros trabajan bajo una intensa presión, pues existe el control de tiempos y movimientos de todo el proceso de producción, de tal modo, que se produce más en menos tiempo, haciendo visible el tiempo productivo del trabajador, el mismo que no es reconocido.

- **El “5S”:** es otro método que se refiere a la forma de hacer que las anomalías sean fácilmente visibles en un proceso, es decir, que detecta a tiempo si hay desviaciones en el proceso. Este enfoque, se refiere sobre todo el involucramiento del trabajador y de toda la organización, lo cual crea un sentido de equipo, de tal manera que su trabajo se vea reflejado en los niveles de calidad y en la productividad. Bajo esta lógica es preciso que los obreros y las obreras tengan un sentido de pertenencia a la empresa, en el cual se les

²³ Entrevista a las obreras de Continental Tire Andina S.A

²⁴ Entrevista a un trabajador de Continental Tire Andina S.A.



motiva y se crea satisfacción en el lugar de cada operador, es decir, que implica un cambio de mentalidad a todo nivel, pues esto les ha llevado al éxito y a convertirse en una industria de categoría mundial.

- **El TPM (Total Productive Maintenance) O Mantenimiento Productivo**

Total: es una filosofía de mejora continua que integra el mantenimiento de equipos dentro del proceso productivo, con el fin de maximizar la efectividad global de la maquinaria a lo largo de todo su ciclo de vida. En ambos casos la idea principal, es detectar y actuar antes de que un problema o error sea un daño potencial.

- La llantera, con la automatización de los procesos de producción y la gestión del trabajo que implica la calidad total, el justo a tiempo y la organización del trabajo, ha permitido que la empresa tenga altos niveles de productividad. De esta manera, se podría decir que su producción también toma ciertos aspectos del modelo de producción toyotista, el mismo que pone *“[...énfasis especial en los aspectos culturales de identidad de los trabajadores con la empresa, la productividad y calidad, en la recuperación del saber hacer obrero, el involucramiento y la participación, en la reintegración de tareas y la capacitación amplia...]”*²⁵, de esto da cuenta, una obrera, que *“[... se siente muy comprometida con la empresa, y dice que tiene que ser muy responsable al momento de realizar su trabajo, ya que cualquier error afectaría la calidad del producto...]”*²⁶.

Asimismo la empresa, realiza grandes inversiones para innovar los mecanismos de la producción, en el último año se implementó una planta para la fabricación de llanta radial para camión. Otras importantes inversiones fueron la construcción y ampliación de edificios, cortadores y calderos; también está la incorporación de un equipo para la fabricación de la tela de acero para las llantas de camión y un cuarto mezclador de todas las materias primas para obtener las telas de caucho.

²⁵ Enrique, de la Garza Toledo, *La flexibilidad del trabajo en América Latina*, en Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 2000.

²⁶ Entrevista a las obreras de Continental Tire Andina S.A



En definitiva, las obreras han demostrado desempeñar bien su trabajo, se han acoplado rápidamente a los sistemas de producción que tiene la llantería, aunque “[...al principio si fue duro pero lo hemos logrado...]”, la mayoría de ellas llevan laborando casi cuatro años, durante este tiempo la empresa ha sabido reconocer que su trabajo es constante y ha contribuido a mejorar la productividad de la empresa.

Por otra parte, en la elaboración de las llantas, se ha empleado principalmente la mano de obra masculina, pero en los últimos cuatro años que se ha incorporado un grupo pequeño de mujeres en la producción de llantas, es un avance significativo el hecho de romper con el paradigma “solo el hombre trabaja en la llantería”, pero esto no quiere decir que las desigualdades entre hombres y mujeres hayan disminuido, pues lo demuestra que de los 800 trabajadores solo 40 son mujeres.

1.4 CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

En muchos casos, la situación económica ha llevado a que las mujeres “[...sobre todo las madres de familia, son las que más se ven obligadas a recurrir a los trabajos precarios, desreglamentados, con puestos y salarios por debajo de su nivel de calificación.]”²⁷, pues no les queda otra alternativa que trabajar bajo estas condiciones, la necesidad de encontrar un empleo es más fuerte y terminan aceptando lo que haya en ese momento. Esto ha permitido que la explotación laboral femenina siga aumentando y que el empresario capitalista siga beneficiándose de su fuerza de trabajo.

En la Conferencia N°87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999, se establece que “[...el objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad

²⁷ Alicia, Sagra, “La Cuestión de la Mujer”, Revista teórica de la LIT-CI-Marxismo Vivo, Argentina, 2011.



humana.”²⁸. Siendo este, un objetivo internacional, los gobiernos y el sector empresarial tienen la obligación de implementar políticas que protejan al trabajador de cualquier tipo de explotación.

Por lo tanto, es obligación del empleador establecer en sus contratos laborales un salario justo y equitativo entre hombres y mujeres, horarios permitidos dentro de la ley, derecho a la seguridad y protección social para las trabajadoras y los trabajadores e incluso para su familia, seguridad en el lugar de trabajo, sobre todo en el sector industrial donde las obreras y los obreros deben contar con la indumentaria e infraestructura adecuada para ejecutar su trabajo.

La industria de llantas Continental Tire Andina S.A. cumple con todos los aspectos antes mencionados con sus trabajadoras y trabajadores, los mismos que están plasmados en el contrato colectivo.

Además, el trabajo al ser un espacio donde las trabajadoras y los trabajadores pasan la mayor parte del día y es donde mantiene constante relación con otras personas, este mismo espacio debe permitir su *“[...]desarrollo personal y favorecer la integración social; dando a las personas libertad para expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas y debe garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas.”*²⁹

Una de las obreras nos comenta que *“[...]si tengo compañeras que están cerca de mí...pero no tenemos tiempo para estar conversando, sólo cuando es la hora de la comida o de fin de turno, allí salimos con otras compañeras o compañeros...”*³⁰. Dentro de las áreas de producción, el mismo sistema de trabajo, hace que las obreras y obreros no interactúen con frecuencia, pues

²⁸ Organización Internacional del Trabajo, Jornada Mundial por el Trabajo Decente, en el Foro Ciudadano de Participación por la Justicia y los derechos Humanos, Argentina, 1999.

²⁹ Organización Internacional del Trabajo, Jornada Mundial por el Trabajo Decente, en el Foro Ciudadano de Participación por la Justicia y los derechos Humanos, Argentina, 1999. Pág. 1

³⁰ Entrevista a las obreras de Continental Tire Andina S.A.



cada uno está enfocado más en el proceso de su trabajo, limitándoles su tiempo para compartir con los demás.

1.5 TRABAJO PRODUCTIVO Y TRABAJO REPRODUCTIVO: UNA DOBLE JORNADA

1.5.1 Trabajo Productivo:

El trabajo productivo está orientado a las actividades que se realizan en el ámbito de la economía, lugar donde se emplea la mano de obra en la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la población, a cambio de su trabajo recibe una remuneración. Solamente al trabajo productivo se lo reconoce social y económicamente como trabajo, ya que es en éste espacio donde se desarrolla la oferta y la demanda.

Por muchas décadas el trabajo que se realiza en el ámbito productivo lo han desarrollado exclusivamente los hombres, pero en las épocas de crisis la inserción de las mujeres en el mundo laboral fue muy importante aunque este no se lo haya reconocido debidamente. Desde entonces, la mano de obra femenina se ha incrementado cada vez más, pero lo hace en condiciones de desigualdad, por un lado está la división sexual del trabajo, bajos salarios, trabajos precarios, y por otro el tener un trabajo remunerado no la desobliga de sus responsabilidades que tiene en el ámbito reproductivo.

1.5.2 Trabajo Reproductivo:

El trabajo reproductivo son aquellas actividades que se realizan en el espacio privado (hogar), es decir, que se refieren a todas las tareas domésticas, del cuidado de los niños, ancianos y la maternidad (procreación). En el espacio privado, el trabajo no es remunerado y siempre se ha asociado a las tareas que las mujeres deben cumplir como su rol natural dentro de la sociedad, esto se ha venido transmitiendo de generación en generación, por lo que está muy



marcado en la vida de las personas. Así, las mujeres son las responsables directas de:

“[...la reproducción biológica que posibilita la alimentación, procreación, manutención, cuidado de la salud; desde una perspectiva macro social se refiere a aspectos sociodemográficos de la fecundidad. Asimismo de reproducción de la fuerza de trabajo permite y posibilita la reposición cotidiana de los integrantes de una determinada unidad familiar, tareas domésticas de subsistencia. Y de reproducción social, en el que se reproducen valores, costumbres, hábitos, comprende actividades ligadas a la reposición generacional: tener hijos, cuidarlos, socializarlos; tareas dirigidas a la reproducción del sistema social.]”³¹

Por lo tanto, *“[...hablar de trabajo doméstico en las sociedades actuales no solamente equivale a hablar del “lugar natural” de la mujer, sino además de un trabajo totalmente desvalorizado e invisibilizado...]”³²*, pues tal como dice una de las obreras *“[...como uno nunca ha trabajado...]”³³*, por lo tanto, consideran que las labores que se realizan dentro del hogar no es un trabajo, esto se debe en gran parte a que se ha ido transmitiendo de en generación en generación que las mujeres deben cumplir las tareas del hogar como algo natural, y por otra parte, está el hecho de que a las tareas domésticas al no ser remuneradas no se le considera como trabajo. De esta manera ni la economía ni la sociedad le dan un valor a lo productivo del trabajo reproductivo, quedando invisible su verdadera contribución económica y social de la esfera privada en el desarrollo de la sociedad.

1.5.3 La doble jornada:

Cada vez son más las mujeres que se incorporan en el ámbito productivo, pero en la mayoría de los casos, lo tienen que hacer sin abandonar sus

³¹ Elizabeth, Peredo, *Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género. Reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas*, en Magdalena, León, *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*, OXFAM-GB, Brasil, 2003.

³² (E, Peredo, en Magdalena, León, *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*, 2003,98).

³³ Entrevista a las obreras de Continental Tire Andina S.A.



funciones reproductivas, esta combinación entre ambas esferas ha hecho visible el doble rol que asume la mujer en la sociedad. Esta doble responsabilidad hace que las mujeres no descuiden su trabajo ni tampoco sus tareas domésticas y el cuidado de los miembros de su familia.

En este contexto, el concepto de “doble jornada” demuestra la verdadera dimensión a la que las mujeres se enfrentan día a día, y “[...la sobrecarga de trabajo que pesa sobre ellas...]”³⁴, en gran medida esto se debe también a que los hombres aún no han asumido de forma más equitativa su corresponsabilidad en las tareas domésticas. Esta realidad hace que la mujer trabajadora y sobre todo con hijos, termine su día cumpliendo con una “doble jornada”, por un lado, al termina su jornada laboral regresa a su hogar a iniciar las tareas domésticas. Tal situación ha hecho que las mujeres trabajadoras busquen la forma de conciliar el tiempo entre ambos espacios, e incluso ha llegado a descuidarse de sí misma dejando su propio cuidado en último plano.

La distribución desigual de las tareas domésticas se ha mantenido durante décadas, en gran parte se debe a las construcciones sociales existentes en nuestra sociedad, pues “[...Pierre Joseph Proudhon, sostenía la teoría que el “lugar de las mujeres es el hogar”, defendía que las tareas de la mujer eran la procreación y las tareas domésticas.]”³⁵, siendo esta su única meta que debe cumplir en la vida. La expansión del trabajo femenino ha conllevado a repensar esta visión, donde tanto el hombre como la mujer deben desempeñar roles equitativos en el ámbito productivo y reproductivo, para no desmejorar su calidad de vida.

Esta situación, de conciliar el trabajo y la vida familiar ha hecho que las mujeres distribuyan su tiempo de acuerdo a su jornada laboral. Cristina Carrasco, “[...analiza las actividades diarias que realizan las mujeres, durante los días laborables, para lo cual divide las 24 horas del día en 7 franjas

³⁴ (O, De Oliveira, M, Ariza, *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*, 1995, 651).

³⁵ Pierre Joseph Proudhon en Alicia, Sagra, *La Cuestión de la Mujer*, Revista teórica de la LIT-CI-Marxismo Vivo, Argentina, 2011.



*horarias...de 6 - 9; 9 - 14; 14 - 16; 16 - 18; 18 - 21; 21 - 24; 24 - 6; ...y cada franja horaria es ocupada por una actividad, incluidas las horas de sueño...]*³⁶.

Las mujeres que trabajan, generalmente organizan su tiempo desde que comienza el día, pues son las primeras en levantarse para cumplir con el cuidado de sus hijos y del hogar, luego se integran a la jornada laboral, y nuevamente en la franja horaria de 18:00 y 21:00 horas regresan a cumplir con las tareas del hogar como: revisar las tareas escolares, hacer la comida, lavar los platos, acostar a los niños, entre otras, y lo hace sin descuidar la relación de pareja, siendo ella la última en descansar.

Mientras las mujeres tienen su día copado de actividades productivas y reproductivas, ¿a qué se dedican los hombres cuándo no están trabajando?, muchos de ellos luego de su jornada laboral emplean su tiempo en descansar, ver la televisión, hacer ejercicio, en fin, hacen se dedican a cualquier otra actividad que no implican las tareas domésticas o el cuidado de los niños, lo cual evidencia que las mujeres no solo tienen una doble jornada sino también una doble explotación.

1.6 DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES:

Las mujeres trabajadoras durante décadas han soportado ser explotadas y ante la falta de normas que las protejan de los trabajos precarios, de las extensas jornadas, de los bajos salarios y de la desprotección social, han luchado por años para que su situación laboral mejore. Durante años las mujeres se han organizado y han conformado asociaciones feministas para exigir no solo a sus patronos sino también a los Estados que se implementen medidas de protección laboral.

Por varias décadas, las mujeres han tenido que soportar situaciones de discriminación y su rol en el desarrollo de la sociedad también ha sido desvalorado.

³⁶ Cristina, Carrasco, Marius, Domínguez, *Género y Usos del Tiempo: Nuevos Enfoques Metodológicos*, Revista de Economía Crítica, nº 1. Abril de 2003, pp 129-152, ISSN: 1696-0866



Las mujeres ecuatorianas a través de los años han obtenido avances significativos en el cumplimiento y formulación de sus derechos, pues la igualdad entre hombres y mujeres ha sido un punto clave para modificar e implementar derechos que garanticen a las mujeres ser incluidas en todos los ámbitos económicos, políticos, sociales, culturales, de tal manera que su participación laboral sea más justa y equitativa.

Es así, que en la actual Constitución del 2008³⁷, se han establecido derechos laborales tales como:

- **Capítulo segundo;** Derechos del Buen Vivir, Sección octava, Trabajo y seguridad social, “**Art. 33.-** el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía...”.
- **Capítulo sexto;** Trabajo y producción, Sección tercera, Formas de trabajo y retribución:

Art. 326.-

Literal 4, “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”.

Literal 5. “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

Art. 328.- “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia...”.

Art. 331.- “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”.

³⁷ Constitución de la República del 2008



Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten a la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por el embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a la licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociada a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Una de las obreras de la llantería, dice que el hecho de estar embarazada no le impidió seguir trabajando, sino al contrario, los jefes le ubicaron en las oficinas asignándole tareas suaves y su jornada laboral ya no consistía en la modalidad de los tres turnos, sino una sola jornada de 8am a 5pm con su respectivo descanso. La empresa le brindó todo el cuidado y se preocupaban de ella durante todo el período de gestación, asimismo hizo uso de sus derechos de maternidad y lactancia. Además, cuando terminó su período de lactancia, les pidió a sus jefes que si podía seguir trabajando solo en dos turnos, porque su hijo está muy pequeño todavía, y le dijeron que no había ningún problema.

Por varias décadas, las mujeres han tenido que soportar situaciones de discriminación y su rol en el desarrollo de la sociedad también ha sido desvalorado. Actualmente, se han promovido reformas que protejan íntegramente sus condiciones laborales, así mismo, se pretende disminuir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, este ha sido un proceso lento pero ha permitido visibilizar el verdadero trabajo de las mujeres tanto en el ámbito de la producción como de la reproducción. Aun falta mucho, ya que todavía persiste la explotación laboral sobre todo de la mano de obra femenina, ya que es considerada mano de obra barata.



CAPITULO II

GENERO: en busca de la equidad

2.1 IGUALDAD DE GÉNERO

¿A qué se refiere la categoría de género?, según Scott, el género *"[...ofrece un modo de diferenciar la práctica sexual de los roles sociales asignados a mujeres y hombres... el género pasa a ser una forma de denotar las "construcciones culturales", la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres...]"*³⁸, por lo tanto, el género es una construcción cultural y social para referirse a lo que es femenino y masculino, independientemente del sexo.

En este sentido *"[...los individuos interiorizamos en nuestra personalidad unos rasgos determinados propios de la identidad masculina o femenina, así como pautas de comportamiento con referencia en los roles de género...]"*³⁹, entonces desde que somos pequeños, nos enseñan que roles que debe asumir una mujer y que roles debe asumir un hombre, de tal manera que a la mujer se le educa en el cuidado del hogar y de los hijos, mientras que el rol del hombre es buscar un trabajo remunerado y ser el proveedor de ingresos económicos para la familia, los mismos que durante siglos se los ha asumidos como roles naturales de cada sexo. Tales construcciones sociales han permitido que las relaciones entre hombres y mujeres sean inequitativas tanto en el ámbito laboral como en el ámbito doméstico.

Ante las desigualdades producidas por el mismo sistema económico y social, grandes luchas se ha venido desarrollando desde *"[... finales del siglo XIX e inicios del XX, donde se dieron las primeras grandes movilizaciones de mujeres, conocidas como la primera ola del feminismo. La reivindicación*

³⁸ Joan, Scott, *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, en Marta, Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG, México, 1999.

³⁹ Amada, Traba, Benjamín, Porto, *En torno al género como categoría de análisis*, Universidad de Vigo, España.



fundamental era la exigencia del voto femenino, aunque no la única, ya que también el acceso a la educación, a las carreras profesionales, hacían parte de sus exigencias...J”⁴⁰, pues se buscaba el reconocimientos de sus derechos.

Luego en los años 60-70 del siglo XX, las feministas continúan pugnando por sus derechos y sobre todo sus exigencias estaban orientadas hacia la igualdad ante la ley. El feminismo de la segunda ola enfatizó la importancia de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo como una estrategia para equilibrar las relaciones de género (de Oliveira, 1992), ya que hubo una gran separación entre en ámbito productivo y reproductivo.

A lo largo de la historia las mujeres han tenido que soportar las más crueles desigualdades producidas por la propia economía y la organización social, en este sentido “[...*La lucha por la igualdad de géneros, que es la lucha contra la opresión de la mujer, sólo puede ser realizada en el marco de un enfrentamiento contra el capital, por el fin de la explotación de la clase trabajadora. De esa manera, las mujeres trabajadoras hacen de su lucha de género, que es necesaria pero limitada en su alcance, una lucha de clases, la única que puede abrir el camino, de hecho, para la emancipación de todas las mujeres.*”⁴¹.

En esta lucha por conseguir la igualdad de género, es importante que el Estado y sus entidades asuman su corresponsabilidad, implementando políticas públicas y sociales que coadyuven a lograr una igualdad de género. En la Constitución del 2008⁴², se utiliza un lenguaje de inclusión, de igualdad, la no discriminación, el enfoque de género, todos ellos muy importantes para llegar a la igualdad entre hombres y mujeres, y lo expresa en el:

Art. 11.- Núm. 2.- *todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.*

⁴⁰ (Alicia, Sagra, La Cuestión de la Mujer, 2011, 198)

⁴¹ Cecilia, Toledo, *Mujeres: El género nos une, la clase nos divide*, en Alicia, Sagra, La cuestión de la mujer, Revista teórica de la LIT-CI-Marxismo Vivo, 2011

⁴² Constitución del Ecuador 2008



Art. 70.- *El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.*

Art. 331.- *El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.*

Art. 333.- *el Estado “[...impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares...]”.*

Para superar las desigualdades entre hombres y mujeres, es necesario transformar los roles que se les ha asignado a cada género tanto en la esfera de lo público (trabajo) como de lo privado (hogar), esto implicaría un cambio de mentalidad sobre las actividades cotidianas que han venido realizando tradicionalmente cada género, de tal manera que ninguno se imponga sobre el otro.

2.2 División Sexual del Trabajo:

Elena Hirata, en un estudio sobre la gestión del trabajo indica que “[...la actividad del trabajo es según el sexo, y el par masculinidad-virilidad y femineidad muestra el poder de los estereotipos sexuales (la virilidad asociada al trabajo pesado, duro, sucio, insalubre y a veces peligroso, que requiere coraje



*y determinación; la femineidad asociada al trabajo liviano, fácil, limpio que exige paciencia y minuciosidad) en la organización del trabajo según los sexos...]*⁴³.

Estas son nociones que se han construido histórica y socialmente, pues esta división de los roles no es un hecho que viene dado naturalmente, más bien cada sistema económico ha permitido que se siga reproduciendo, y que además, las desigualdades entre hombres y mujeres se incrementen.

La mayoría de industrias y empresas, emplean esta perspectiva de masculinidad/femineidad para la asignación de cargos. Es así, que las mujeres son incorporadas en “[...ocupaciones típicamente femeninas de secretaria, enfermera, maestra, mesera y trabajador no calificada en los servicios personales...]⁴⁴, es decir, que desempeñan roles donde el trabajo aparentemente es más fácil; mientras los hombres son asignados en labores donde se requiere de conocimientos técnicos y manejo de maquinaria especializada. Esta segregación de las ocupaciones en femeninas y masculinas, ha conllevado a que tales ocupaciones con altos ingresos lo desempeñen los hombres (técnicos, abogados, arquitectos, médicos, etc.), mientras aquellas que representan bajos ingresos por lo general lo ejercen las mujeres.

La división sexual del trabajo conlleva a que la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral se extienda, pues “[...el problema reside en que tal separación no es neutra, sino que acarrea consecuencias dispares en cuanto a la calidad del empleo, los ingresos, situación que coloca a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres...]⁴⁵.

⁴³ Elena, Hirata, *Relaciones sociales de sexo y división del trabajo, contribución a la discusión sobre el concepto de trabajo*, * Este trabajo fue publicado en el libro *La Crise du Travail*. Coordinación: Jacques Bidet y Jacques Texier. Colección: Actuel Marx Confrontation, PUF (Presses Universitaires de France), Paris, 1995.

⁴⁴ (Orlandina, de Oliveira, *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*, 1995, 644)

⁴⁵ (Orlandina, De Oliveira, Marina, Ariza, *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*, 1995, 653)



2.3 Discriminación laboral por ser Mujer

La misma economía se ha encargado de definir cuáles son las características y cualidades que cada persona debe tener al momento de buscar un empleo, de esta manera tanto a hombres como a mujeres se les ha asignado diferentes tipos de trabajos. Desde esta óptica empresarial, por muchos años el hombre ha sido contratado sin ningún contratiempo, pero las mujeres no cuenta con la misma suerte, pues deben enfrentarse a este mundo globalizado y masculinizado donde las limitaciones están presentes en todos los ámbitos.

Las mujeres al momento de buscar empleo viven situaciones de discriminación, ya que por su condición les ponen trabas, esto se debe en gran parte a las construcciones sociales que tienen los empleadores al momento de contratar mano de obra femenina, pues ven en ellas la *“[...]supuesta dificultad de dedicación a la empresa, que se expresaría, entre otras cosas, en sus limitaciones para hacer horas extras, viajar y trabajar en horarios nocturnos.”*⁴⁶, por lo tanto, prefieren contratar a hombres, quedando así excluidas de cierto tipo de ocupaciones.

El estado civil también se convierte en un componente discriminatorio, pues *“[...]las mujeres que no están casadas o unidas, aquéllas sin hijos o con hijos de mayor edad, enfrentan menores obstáculos familiares para incorporarse al mercado de trabajo y disfrutan de más opciones de contratación como asalariadas, que las mujeres casadas y con hijos chicos...”*⁴⁷, tales explicaciones impiden a las mujeres sobre todo si son madres de familia incorporarse fácilmente al mercado laboral, los empresarios las ven como un gasto, ya que implicaría permisos de maternidad y lactancia, por lo que la producción y sus ganancias se verían afectadas directamente, por otra parte, esta preferencia por un mujer soltera puede provocar una competencia con su propio género.

⁴⁶ (Laís, Abramo, *¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?*, 2004, 230)

⁴⁷ Orlandina, de Oliveira, *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*, 1995, 97)



Asimismo, la edad es otro elemento a tener en cuenta, por un lado, si tienen entre 18 y 20 años se las denomina que son muy jóvenes y que no tienen experiencia, y por otro, están las mujeres de edades avanzadas, que a pesar de tener experiencia no son contratadas

A pesar de que las mujeres hoy en día, se educan y se capacitan profesionalmente, la división sexual del trabajo hace que las mujeres sigan en desventaja, pues continua la discriminación laboral según el sexo. Sin embargo, las mujeres han demostrado que cuentan con las mismas capacidades intelectuales y físicas para asumir labores que son consideradas como masculinas, y en las cuales según ellos, las mujeres no pueden realizarlo.

2.4 Desigualdad Salarial

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su convenio para la igualdad de género y trabajo decente, expone en el Art. 1.- Literal b) “[La expresión *«igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor»* designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.]”⁴⁸.

La desigualdad salarial es un problema latente que viven las mujeres, pues se enfrentan a una economía capitalista, donde la mano de obra femenina a pesar de tener las mismas capacidades y conocimientos que un hombre es mal retribuida y discriminada, y se agrava más si son casadas y madres de familia.

Gran parte de las mujeres que buscan un empleo es para solventar los gastos que requiere su hogar, la desesperación hace que se vean obligadas a recurrir a trabajos inestables y con salarios miserables que no les alcanza ni para cubrir las principales necesidades básicas, en este sentido, los empleadores se aprovechan de estas situaciones y la explotación laboral femenina es aún más fuerte.

⁴⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Igualdad de Género y Trabajo Decente, Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género*, 2006.



Los salarios también están determinados según las ocupaciones y la formación o capacitación que las mujeres tengan, es decir, que de acuerdo a su nivel de estudios y tipo de trabajo se les asigna su remuneración.

2.5 Oportunidades de ascender: “Los techos de cristal”

La creciente participación de la mano de obra femenina en los diferentes ámbitos del mercado laboral ha demostrado que las mujeres son capaces de desempeñar cualquier cargo que se le asigne, independientemente de su capacidad física e intelectual, pero esto no ha hecho que las desigualdades disminuyan.

Actualmente las mujeres han incursionado en puestos que han sido fuertemente masculinizados, sobre todo en el ámbito político y empresarial, pues son pocas las mujeres que han alcanzado a ocupar cargos muy altos como los gerenciales y políticos, mientras otras a pesar de sus niveles universitarios muy altos y estar trabajando muchos años en la misma empresa se encuentran con los llamados “techos de cristal”, pues *“[...se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando ... y que por su invisibilidad son difíciles de detectar.]”*⁴⁹.

Entonces, los techos de cristal se refieren a todos esos factores que están allí pero que no se ven, y que impiden que la carrera laboral de una mujer no alcance los puestos más altos, sobre todo donde se requiere de autoridad y poder. Ciertas condiciones sociales y culturales no les permite seguir avanzando en su mundo laboral, tales como: la edad, el estado civil, su condición de madres de familia, el tener hijos, problemas para dedicarse por completo a la empresa, en fin, estereotipos que se nos han asignado durante décadas.

⁴⁹ Mabel, Burín, *Género Femenino, Familia y Carrera Laboral: Conflictos Vigentes*, UCES, 2004.



En gran parte, se debe a las desigualdades de género que siempre han existido, pues las mujeres al cumplir con su doble rol, no cuentan con el tiempo suficiente para seguir formándose profesionalmente, mientras que para un hombre el hecho de estar casado y tener hijos no les impide para nada seguir sus estudios superiores (postgrados), de esta forma, los hombres tienen más oportunidades de ascender a cargos más altos. Asimismo, cuando surge la posibilidad de realizar viajes de capacitación o especialización, las mujeres tienden a renunciar, no porque no lo deseen, sino porque dan prioridad a sus responsabilidades familiares, pues su ausencia implicaría descuidar por un tiempo el cuidado de sus hijos y el hogar. A lo contrario de un hombre, su viaje de especialización sería en beneficio de la familia y de sí mismo.

Por otra parte, la exigencia de las empresas al momento de ocupar altos cargos, siguen estando estereotipadas, ya que las mujeres a pesar de poseer estudios universitarios en gestión y dirección empresarial, siguen siendo minimizadas a su condición de mujer, pues argumentan que les falta actitudes de liderazgo, autoridad y poder en la toma de decisiones, y más aun si son casadas y con hijos, ya que supuestamente las tensiones familiares intervendría en el desempeño de su rol dentro de la empresa, estos rasgos suelen ser evaluados al momento de asignar un cargo de gran responsabilidad dentro de la empresa, evidenciado una vez más que a las mujeres se les pone trabas al momento de ascender.

Según cifras de un estudio de la OIT ("Breaking the glass ceiling: Women in management" de Linda Wirth) presentado en mayo de 2001 se observó:

- *Que las mujeres sólo desempeñan del 1% al 3% de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo.*
- *Que sólo 8 países tienen como jefa de estado una mujer.*
- *Que las mujeres constituyen el 13% de los parlamentarios del mundo; y 21 países cuentan con una mujer desempeñando la vicepresidencia o segunda magistratura del Estado.*



- *Que, aunque las mujeres representan casi el 40% de los miembros de las organizaciones sindicales, sólo son mujeres el 1% de los dirigentes de los sindicatos.*
- *Que el “diferencial salarial” llega a ser de un 10% a un 30% en detrimento de las mujeres, incluso en los países que están más avanzados en términos de igualdad de género.*
- *Que las mujeres trabajan más que los hombres en casi todos los países y que son ellas quienes siguen realizando la mayor parte del trabajo no retribuido.*

El aumento de las mujeres en las universidades y en cursos de postgrados, aunque sea en menor grado con respecto a los hombres, ha permitido que poco a poco se empiece a romper los cristales. Dentro del mundo laboral las mujeres ya empiezan a ocupar cargos de alto nivel o gerenciales, tal es el caso de Cecilia Valdivieso, “[...quien fue Gerenta de Producción de Continental Tire Andina S.A. y tuvo a su cargo 380 obreros,...es dedicada y ha escalado los peldaños en esta empresa a punta de esfuerzo...].”⁵⁰. Es Ingeniera Comercial y domina los idiomas del inglés y alemán. Ella ha sido un ejemplo de superación, pues al trabajar en una empresa rodeada casi totalmente de hombres, le ha enseñado a que tiene que ser perseverante y dedicada, su primer cargo fue Asistente de Importaciones, luego fue jefa de esta misma área, hasta ocupar la Gerencia de Producción, actualmente es Vicepresidenta de Logística, pues su próxima meta es ocupar un espacio dentro de la misma empresa pero en otro país. Cecilia Valdivieso, lleva trabajando más de treinta años en la parte administrativa de la llantera y se ha ido perfeccionando en su carrera profesional, esto pone de manifiesto que para llegar a la cima se requiere de tiempo y dedicación, pues se demuestra una vez más que las mujeres tienen que superar los obstáculos que se presenten para llegar a ser una profesional reconocida y ocupar los más altos cargos de una empresa.

⁵⁰ <http://www.revistalideres.ec/personajes>



CAPITULO III

MUJERES, FAMILIA Y TRABAJO: UN MUNDO SUPERPUESTO

3.1 Relaciones Inequitativas:

La visión de que “[...el hombre es el principal y único proveedor; y la mujer es la principal y exclusiva responsable por la esfera privada (el cuidado doméstico y familiar).]”⁵¹, ha estado presente por décadas, y sobre todo en los procesos de industrialización es más visible, ya que el espacio de la producción es separada del espacio de la reproducción y desde entonces se ven más diferenciados los roles que deben asumir tanto hombres como mujeres, pues el hombre debe dedicar su tiempo al trabajo y a la búsqueda de ingresos para el hogar, mientras que las mujeres tiene la absoluta responsabilidad de las tareas domésticas, asignándoles la gran responsabilidad de la procreación y el mantenimiento de la vida humana.

En este sentido, las relaciones de inequidad son evidenciados en las responsabilidades familiares, pues hoy en día si las mujeres deciden trabajar no deben descuidar por ningún motivo sus tareas domésticas, pues aun persiste la imagen del hombre como el jefe de hogar y no asume de ningún modo la corresponsabilidad en el ámbito de la reproducción.

Esta configuración ha permitido que la desigualdad en los roles se mantenga, ya que la mujer trabajadora a más de contribuir con la economía familiar tiene que desempeñar las labores del hogar como: cocinar, lavar, limpiar la casa, cuidar de sus hijos, entre otras, las mismas que lo hace sola, pues el hombre no interviene. Tal parece ser, que todavía persiste la idea de que por naturaleza las mujeres están destinadas exclusivamente al hogar y esa es su única responsabilidad, en este sentido el machismo se sigue

⁵¹ (Laís, Abramo, *¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?* 2004, 227)



reproduciendo lo que hace que también siga la opresión femenina en todas las esferas sociales.

Un punto clave para superar las relaciones de inequidad es la cuestión cultural, pues si la mujer se inserta en el mercado laboral, lo ve como “[...un aspecto secundario de su proyecto de vida...]”⁵², es decir, que si una mujer trabaja y tiene responsabilidades familiares, su trabajo extra-doméstico no es valorado plenamente. En este sentido, cuando una mujer tiene que trabajar por situaciones ajenas donde “[...el hombre, no puede cumplir con el rol proveedor principal/exclusivo, debido a una situación de crisis económica, desempleo, disminución de sus remuneraciones, enfermedad, incapacidad temporal o definitiva, u otro tipo de infortunios; o cuando se trata de un hogar en el cual la figura masculina está ausente (por muerte, separación, divorcio, etc.) y la mujer asume el rol de la proveedora por falta de otra alternativa.]”⁵³, entonces cuando se da cualquiera de estos sucesos, las mujeres si son valoradas e importantes para desarrollo económico de sus hogares e incluso culturalmente ya no son mal vistas, por el contrario ahí si se las denomina “jefas del hogar”, e incluso son llamadas “mujeres valientes que han salido solas adelante con sus hijos”.

En cierta medida, las mujeres han manifestado que sus responsabilidades familiares son un obstáculo para buscar empleo, pues muchas de ellas desearían trabajar pero lo piensan antes de hacerlo, pues terminan dando prioridad al cuidado de sus hijos, o a su vez las madres de familia tienden a emplearse en trabajos de medio tiempo y lo hacen en situaciones precarias y mal remuneradas.

Por otra parte, cuando las empresas donde trabajan realizan cursos o viajes de capacitación, las mujeres aunque deseen participar se ven limitadas, ya que sus roles de esposa y madre, para algunas está primero. Lo mismo no

⁵² (L, Abramo, *¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?*, 2004, 228).

⁵³ (L, Abramo, *¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?*, 2004, 228).



sucede con los hombres, pues ellos si pueden ausentarse, ya que el hecho de viajar por su trabajo, no afecta en nada en sus relaciones familiares, pues simplemente lo hace y ya; mientras si una mujer toma la misma decisión de viajar, se considera que está abandonando a su familia y sus responsabilidades domésticas. De esta manera, hasta la toma de decisiones ya sea en el hogar o en el trabajo hacen que se vuelvan inequitativas entre hombre y mujer.

Los hombres aun no asumen del todo sus responsabilidades familiares, pues el tiempo que tienen libre lo dedican a su propia recreación, a descansar, o en algunos casos a seguir formándose profesionalmente, este último aspecto les permitiría seguir avanzando en su trabajo, mientras tanto las mujeres, en ningún momento o espacio de su vida descuidan de sus responsabilidades familiares.

3.2 Trabajo y Familia:

Otro desafío que enfrentan las mujeres al incorporarse al mundo laboral es encontrar un equilibrio entre sus responsabilidades familiares y sus responsabilidades laborales, pues en su intento trata de no descuidar ninguna de las dos esferas, para las mujeres ambos espacios tienen gran importancia en su vida, pues al incorporarse al mundo laboral ha conseguido independencia económica y a su vez está la necesidad de sentirse útil, de sentirse valorada; pero el conformar una familia también es una de sus aspiraciones.

Las mujeres que trabajan buscan conciliar su vida familiar con el trabajo, de tal manera que ninguna influya negativamente sobre la otra, pero en verdad se requiere de esfuerzo y total dedicación a cada una, ya que si descuida de sus responsabilidades del hogar y del cuidado de sus hijos puede traer problemas, esto se evidencia sobre todo en el rendimiento escolar, falta de afectividad entre madre e hijos, “[... incluso se tiende a asociar el trabajo remunerado de las



*mujeres y su salida al mundo público con el aumento de la violencia juvenil y otras formas de desintegración social...]*⁵⁴.

Asimismo, pueden surgir problemas en las relaciones de pareja, poniendo de manifiesto que su “ausencia” ha provocado inestabilidad en el matrimonio, el mismo que ha llevado a separaciones o divorcios.

En ambos casos, el sentimiento de culpabilidad cae directamente sobre las mujeres, pues al asumir su triple rol (trabajadora, esposa y madre) lo hacen en condiciones de desigualdad, ya que los hombres en gran medida no intervienen ni en las tareas domésticas ni en la crianza de los niños, y es aquí donde las mujeres se enfrentan a grandes tensiones que pueden afectar su calidad de vida.

3.2.1 Cuidado de los Hijos:

Otra de las preocupaciones que tienen las mujeres, sin duda la más importante, es resolver quien o quienes van a cuidar de sus hijos mientras ellas trabajan, sobre todo cuando estos son muy pequeños. Entre sus posibles opciones están:

1. Familiares (abuelitos, tíos, hermanos): las mujeres cuando deciden salir a trabajar buscan la ayuda de sus familiares como primera opción, puesto que contratar a otra persona o dejarles en guarderías significaría otro gasto más, y sus ingresos apenas cubren los gastos de primera necesidad.

Priscila Bautista dice “[...mi esposo es quien me ayuda y cuando él no puede me ayuda la mamá de él...]”, asimismo Paulina Jimbo expresa “[...mi mamá vive conmigo, ella cocina, y les ve a mis hijos cuando yo o mi esposo no podemos...]”, en ambos casos, tienen el respaldo de sus familiares en el

⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.



cuidado de sus hijos, pero sobre todo es importante rescatar que sus parejas también asumen la responsabilidad del cuidado de sus hijos.

2. Centros de Cuidado Infantil o Guarderías: depende mucho de los ingresos, por ejemplo, una madre cuyos ingresos son altos tendrán la posibilidad de acudir a guarderías privadas, mientras las mujeres con ingresos bajos optarán por una guardería o un centro de cuidado infantil público, pero en ambos casos los niños quedan a cargo de personas especializadas en el cuidado infantil.

3. Empleada Doméstica: en este caso, al contratar una empleada doméstica no sólo cuidaría de los niños, sino también se encargaría de realizar las tareas del hogar (cocinar, lavar, limpiar, planchar, etc.).

3.2.2 Responsabilidades familiares de las obreras de la llanterera:

1. Una de las obreras de la llanterera, dice que al principio era duro combinar su trabajo con las responsabilidades familiares, pero luego conversó con su esposo y entre los dos se organizaron con las tareas del hogar, pero que de acuerdo a sus horarios, cuando ella está en la casa arregla, cocina, cuida a sus hijos, les ayuda a realizar las tareas, dice que si es cansado pero no tanto, casi solo cuando le toca el turno de la noche, pero que si tiene tiempo para descansar, ya que ahora está más organizada y con la ayuda de su esposo es más fácil.

En cuanto a su relación de pareja, su trabajo no le ha traído ningún inconveniente, *“[Pienso que no, creo que al principio o sea nada de malo, sino más bien él me decía que cuando tengo los turnos de la noche me extraña, que es feo, por lo que realmente se queda solo pero ya después dijo igual no es todos los días, más que nada nos tenemos confianza]”*.

2. Mientras otra obrera dice, que cuando está en la casa arregla o cuida a sus hijos, y si es de cocinar lo hace, pero que su esposo le ayuda cuando él puede, ya que también trabaja en turnos rotativos, pero cuando ambos



están en la casa los dos asumen las responsabilidades familiares. En cuanto a su relación de pareja, dice que “[...desde que yo entré a trabajar a veces no tenemos ni tiempo para vernos bien y los días que tenemos para pasar juntos sería una pérdida de tiempo discutir, o sea no podemos desperdiciar ese tiempo, y cuando los dos estamos aquí nos vamos a pasear, salimos a comer, les llevamos a nuestros hijos al parque, o nos da ganas de algo bajamos al patio y hacemos algo, y nos pasamos bien.]”

3.

En ambos casos, las tareas domésticas y el cuidado de los hijos son compartidas con el conyugue, esto hace que el trabajo extra-doméstico y doméstico disminuya en algo las tensiones al combinar sus responsabilidades. El hecho de que ellas trabajen no quiere decir que se han deslindado de sus responsabilidades familiares, pues cuando ellas están en casa realizan las tareas domésticas y están pendientes del cuidado de sus hijos.

Hoy en día, los hombres poco a poco empiezan a tomar conciencia de que tanto ellos como las mujeres tienen obligaciones en el ámbito familiar, y que la ayuda del uno al otro se verá reflejada en el bienestar familiar.

Pero tal parece, que los hombres asumen las responsabilidades familiares dentro del hogar, solo cuando sus cónyuges trabajan, pues una de las obreras dice “[...cuando yo no trabajaba, yo me hacía cargo de todas la cosas de la casa y él a veces me ayudaba pero no tanto como lo hace ahora.]”⁵⁵, es decir, que la ayuda es parcial lo que demuestra que no existe igualdad de género en el ámbito privado.

Esta conciliación entre el trabajo y la familia es una realidad compleja que viven las mujeres, pues las dos esferas contribuyen a su desarrollo personal; por lo que la compatibilidad entre las dos permite visualizar la gran dimensión del trabajo femenino.

⁵⁵ Entrevista a las obreras de Continental Tire Andina S.A.



CONCLUSIONES

A través de los años, las mujeres se han incorporado con más frecuencia al mundo laboral, pues ya no se trata de que si las mujeres son capaces o no de hacer algo física o intelectualmente, sino que han demostrado que pueden desenvolverse en cualquier campo o actividad del espacio público, incluso han llegado a ocupar cargos que tradicional y culturalmente lo realizaba únicamente el hombre, muestra de ello son las mujeres que trabajan en los procesos de producción de Continental Tire Andina S.A.

Sin embargo, los avances logrados por las mujeres no es realmente valorado, pues se sigue minimizando la fuerza de trabajo al pensar que deben ocupar cargos donde se requiere de cuidado y detalle, esto conlleva a que se siga reproduciendo la división sexual del trabajo.

Asimismo, las obreras de la llantera en su empeño de responder al cargo asignado en los procesos de producción y su sentido de pertenencia con la empresa, ha hecho que su fuerza de trabajo vaya más allá de lo debido, donde los únicos beneficiarios son los dueños de la industria, los mismos que siguen acumulando sus ganancias a través del verdadero trabajo de las obreras, de tal manera que siguen siendo explotadas por el sistema económico vigente.

Las plazas del mercado laboral se han ido transformando y las mujeres se han adaptado rápidamente, pero las desigualdades entre hombres y mujeres no han disminuido, aun persiste disparidad en los roles asignados tanto en el espacio productivo como en el espacio reproductivo, esto se evidencia en el triple rol (trabajadora, madre y esposa) cumplido por la mujer.

Dentro del espacio privado, las obreras no han dejado de cumplir con sus responsabilidades familiares, aunque sus parejas comparten las tareas del hogar, esto no quiere decir que todos lo hagan.



. El trabajo de las obreras ha contribuido a mejorar la economía de sus hogares y la calidad de vida de su familia, de tal modo, que ellas se sienten bien emotivamente a pesar de que el trabajo es duro, sobre todo en los turnos de la noche, que es donde se emplea más esfuerzo físico y mental, pero argumentan que su remuneración vale la pena.

En definitiva, el trabajo de las mujeres no solo contribuye a mejorar la economía familiar sino también ayuda al desarrollo económico y social del país, de tal manera que el trabajo femenino debe ser valorado en su verdadera dimensión, además, el Estado debe proteger y velar para que sus derechos se cumplan.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- _ Abramo, Laís *¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?*, Revista Estudios Feministas, 2004.
- _ Anónimo, *Manos de mujer elaboran llantas*, Diario Hoy, publicado el 18-02-2010. www.hoy.com.ec/noticias.../manos-de-mujer-elaboran-llantas-393358.ht
- _ Boyé, Anna, *Sociedades Matriarcales*, Universidad de Barcelona, 2011.
- _ Calle, Ana, *El caucho adquiere aroma de mujer*, Diario El Mercurio, publicado el 31-julio-2011. www.elmercurio.com.ec
- _ Chant, Sylvia, en Orlandina, De Oliveira, Marina, Ariza, *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*, Revista latinoamericana de paradigmas de la sociología del trabajo, ALSTRA, 1995.
- _ Engels, Federico, *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, Obras Escogidas de Carlos Marx y Federico Engels en Tres Tomos, Editorial Progreso, Moscú, 1981.
- _ De la Garza Toledo, Enrique, *La flexibilidad del trabajo en América Latina*, en Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 2000.
- _ De Oliveira, Orlandina, Marina, Ariza, *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*, Revista latinoamericana de paradigmas de la sociología del trabajo, ALSTRA, 1995.



- _ Engels, Federico, *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, Obras Escogidas de Carlos Marx y Federico Engels en Tres Tomos, Editorial Progreso, Moscú, 1981.
- _ Hirata, Elena, *Relaciones sociales de sexo y división del trabajo, contribución a la discusión sobre el concepto de trabajo*, * Este trabajo fue publicado en el libro *La Crise du Travail*. Coordinación: Jacques Bidet y Jacques Texier. Colección: Actuel Marx Confrontation, PUF (Presses Universitaires de France), Paris, 1995.
- _ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Igualdad de Género y Trabajo Decente, Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género*, 2006.
- _ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Jornada Mundial por el Trabajo Decente*, en el Foro Ciudadano de Participación por la Justicia y los derechos Humanos, Argentina, 1999.
- _ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.
- _ Sagra, Alicia, *La Cuestión de la Mujer*, Revista teórica de la LIT-CI-Marxismo Vivo, Argentina, 2011.
- _ Scott, Joan, *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, en Martha, Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG, México, 1999.



- _ Toledo, Cecilia, *Mujeres: El género nos une, la clase nos divide*, en Alicia, Sagra, *La cuestión de la mujer*, Revista teórica de la LIT-CI-Marxismo Vivo, 2011.
- _ Traba, Amada, Benjamín, Porto, *En torno al género como categoría de análisis*, Universidad de Vigo, España.
- _ <http://www.revistalideres.ec/personajes>

Leyes y reglamentos:

- _ Constitución de la República del 2008
- _ Organización Internacional de Trabajo (OIT)

Entrevistas:

- _ Entrevista a las obreras de Continental Tire Andina S.A.
- _ Entrevista al obrero de Continental Tire Andina S.A.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXOS

Anexo 1: Diseño de Tesis



UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA DE GESTION SOCIAL

DISEÑO DE TESIS

TITULO:

**TRABAJO Y GENERO: “CASO DE LAS MUJERES QUE LABORAN EN
CONTINENTAL TIRE ANDINA S.A.,
EN EL CANTÓN CUENCA, EN LOS AÑOS 2010-2013”.**

AUTORA:

KARINA ASTUDILLO

CUENCA, 12 DE JUNIO DEL 2013



DISEÑO DE TESIS

1. TITULO:

Trabajo y Género: “Caso de las mujeres que laboran en Continental Tire Andina S.A., en el cantón Cuenca, en los años 2010-2013”.

2. OJETIVOS BASICOS:

2.1 OBJETIVO GENERAL:

- Analizar la incidencia de las mujeres en los procesos de producción en la empresa “Continental Tire Andina S.A.”, a partir del año 2010 al 2013.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar y reflexionar los cambios que ha tenido la mujer en su entorno laboral.
- Analizar las relaciones familiares de las mujeres trabajadoras.

3. MARCO TEORICO

3.1 Trabajo

Según Federico Engels, “[*El trabajo es la fuente de toda riqueza,...donde la naturaleza es proveedora de los materiales que él convierte en riqueza...*]”⁵⁶, por lo tanto el trabajo es un elemento esencial para el desarrollo de la vida humana, ya que sin él no se podría satisfacer las necesidades básicas que requieren los individuos para sobrevivir. Además, “[... *se puede afirmar que el ser humano llega a realizarse por el trabajo...*]”⁵⁷, es decir, que el trabajo no sólo es la búsqueda de ingresos económicos para adquirir bienes y servicios, sino

⁵⁶ Federico, Engels, *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, Obras Escogidas de Carlos Marx y Federico Engels en Tres Tomos, Editorial Progreso, Moscú, 1981.

⁵⁷ (Federico, Engels, *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, 1981,66).



también es esa conquista por la satisfacción personal que lo puede encontrar al relacionarse con los demás.

Las mujeres han incursionado en el mundo laboral con mayor fuerza, pero esto ha sido un proceso que se visibiliza poco a poco.

“... la feminización del trabajo se refiere a los procesos por medio de los cuales las mujeres han ingresado al mercado laboral y los factores que han caracterizado este proceso. Tanto hombres como mujeres han participado a lo largo de la historia trabajando y transformando la naturaleza para su propio beneficio y subsistencia, y en la producción y reproducción de la vida social, pero tradicionalmente lo han hecho bajo condiciones y modalidades distintas. El tener un trabajo remunerado ha sido y sigue siendo en algunas sociedades una condición sobre todo masculina...”⁵⁸

El proceso de industrialización influyó para que se dé una separación entre los espacios de la producción y reproducción, determinando así, que los hombres se encarguen de la producción (trabajo) y que las mujeres de la reproducción (lo doméstico).

La fuerza de trabajo femenina se ha incorporado “[...principalmente a las diversas ramas del sector terciario, desempeñando las ocupaciones típicamente femeninas de secretaria, enfermera, maestra, mesera y trabajadora no calificada en los servicios personales...”⁵⁹, sin embargo, esta segregación ocupacional por sexo en las actividades productivas y reproductivas está cambiando, puesto que las mujeres también están incursionando en trabajos que antes eran considerados solamente para hombres y a su vez los hombres también realizan actividades femeninas aunque este sea en menor grado.

En este mundo globalizado el trabajo de las mujeres ya sea en el ámbito productivo y reproductivo, se ha convertido en un aporte valioso no solo porque

⁵⁸ Elisabeth, Tommerbakk, “*El capitalismo y una nueva feminización del trabajo*”; Revista Coyuntura-Universidad de Cuenca, 2013.

⁵⁹ Orlandina, De Oliveira, Marina, Ariza, “*Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*”, Revista latinoamericana de paradigmas de la sociología del trabajo, ALSTRA, 1995.



desempeña su rol de cuidado del hogar sino también porque contribuye a mejorar la economía familiar y por ende el de la sociedad.

3. 2 Género

Para Joan W. Scott, el término género “[...ofrece un modo de diferenciar la práctica sexual de los roles sociales asignados a mujeres y hombres... el género pasa a ser una forma de denotar las "construcciones culturales", la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres...]”⁶⁰, por lo tanto, el género es una construcción cultural y social para referirse a lo que es femenino y masculino, independientemente del sexo.

Sin embargo, hay que realizar una diferencia entre los términos sexo y género. El sexo se refiere a las características anatómicas y fisiológicas de las personas que lo identifican como mujer o como hombre. Además, existen situaciones en que la definición del sexo genera una tercera determinación: el hermafroditismo. Mientras el término género se refiere a las características, habilidades, ideas y creencias, que son consideradas culturales y socialmente como femeninas y masculinas.

En este sentido “[...los individuos interiorizamos en nuestra personalidad unos rasgos determinados propios de la identidad masculina o femenina, así como pautas de comportamiento con referencia en los roles de género...]”⁶¹, esto es visible por ejemplo cuando se dice que el rol de la mujer es el cuidado del hogar y de sus hijos, mientras que el rol del hombre es buscar un trabajo remunerado y ser el proveedor de la familia. Entonces desde que somos pequeños, nos dicen cuáles son los roles de la mujer y del hombre, y como debemos comportarnos, pero esto depende de cada sociedad y de cada cultura.

Estos roles de género, dan lugar a la construcción de estereotipos “[...que son generalizaciones basadas en ideas preconcebidas, prejuicios o

⁶⁰ Joan, Scott, *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, en Marta, Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG, México, 1999.

⁶¹ Amada, Traba, Benjamín, Porto, *En torno al género como categoría de análisis*, Universidad de Vigo, España.



*preconceptos que se tiene acerca de cómo deben ser las personas...]*⁶². Los estereotipos pueden llegar a ser tan fuertes e incluso los puede ver como algo natural. Un ejemplo claro es cuando se dice que las mujeres son el sexo débil y que los hombres son el sexo fuerte.

En la actualidad esta situación está cambiando precisamente por esta nueva visión de género donde hombres y mujeres puedan compartir espacios y actividades, de tal manera que se pueda lograr una equidad en la asignación de roles en cada sociedad.

3.2 Familia

La familia se define como el conjunto de personas que viven bajo un mismo techo. La familia nuclear que está conformado por padre, madre, hijos, sin embargo, también existen familias conformadas de otras maneras pues no precisamente tienen un vínculo consanguíneo sino también pueden estar unidos por un grado de afectividad o por otras razones.

Hoy en día la mujer se educa y se capacita, estos son algunos factores que inciden para que la mujer tenga otra visión como por ejemplo trabajar antes de conformar una familia o de conformarse como pareja, pues esta meta ya no la ve como única en su vida, sino más bien ve la posibilidad de superarse para no ser dependiente de otra persona.

*“[Así, en la medida en que las mujeres se han ido integrando al mercado laboral, ha ido desapareciendo el modelo familiar “hombre proveedor de ingresos-mujer ama de casa...”]*⁶³, ya que la mujer también aporta en los gastos de la familia y además asume un doble papel: el familiar y el laboral.

Esto hace que las mujeres trabajadoras asuman una doble responsabilidad, ya que tienen que combinar las tareas del trabajo extradoméstico y el

⁶² (A, Traba, *En torno al género como categoría de análisis*, 3).

⁶³ Patricia, Amat, *De lo cotidiano a lo público: visibilidad y demandas de género, Mujeres y trabajo: cambios impostergables*, 2003.



doméstico, la misma que adquiere relevancia con “[...el concepto de doble jornada, al que le es consustancial la idea de compatibilidad, y destaca la verdadera magnitud del trabajo femenino...]”⁶⁴, es decir, que las mujeres buscan la forma de cumplir con ambas tareas, a veces, sin tomar en cuenta “[...la sobrecarga de trabajo que pesa sobre ellas...]”⁶⁵, en gran medida esto se debe también a que los hombres aún no han asumido de forma más equitativa su corresponsabilidad en las tareas domésticas.

Esta conciliación entre trabajo y familia es una realidad compleja que viven las mujeres trabajadoras, pues esta relación entre la familia y el mundo laboral ha hecho que muchas industrias y empresas prefieran contratar a mujeres solteras y sin hijos, pues afirman “[...que su vida doméstica interfiere en su vida laboral, la misma que se expresa en sus limitaciones para hacer horas extras, viajar, trabajar en horarios nocturnos, etc...]”⁶⁶, es decir, que tendría dificultades para dedicarse por completo a la empresa. Pero esto ha ido cambiando ya que algunas empresas prefieren contratar “[...mano de obra femenina en virtud de sus atributos...habilidad manual, disciplina, pasividad...]”⁶⁷.

En definitiva, el trabajo remunerado o no remunerado de las mujeres poco a poco va adquiriendo mayor relevancia y se hace más visible su aporte tanto para el desarrollo económico como al bienestar de la familia.

4. PROBLEMAS

El trabajo femenino ha tenido una creciente participación en plazas de trabajo que antes eran consideradas sólo para hombres. Sin embargo, a pesar de que las mujeres han alcanzado logros importantes, aun se sigue minimizando la fuerza de trabajo femenina.

⁶⁴ (O, De Oliveira, M, Ariza, *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*, 1995, 650).

⁶⁵ (O, De Oliveira, M, Ariza, *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*, 1995, 651).

⁶⁶ Laís, Abramo, *¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?*, Revista Estudios Feministas, Florianópolis, 2004.

⁶⁷ (O, De Oliveira, M, Ariza, *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*, 1995, 649).



En los últimos años la inserción femenina en el ámbito laboral se ha ido transformando, ya que las mujeres han pasado por un proceso para conseguir que sean reconocidas por su trabajo pero aún no se ha logrado una verdadera igualdad entre hombres y mujeres, pues también depende de la cultura y de la sociedad a la que pertenecen.

A pesar de los avances obtenidos sigue existiendo desigualdad no solo en los salarios, sino también existe discriminación, menos oportunidades, disparidad en los roles asignados tanto en el ámbito laboral como familiar y en este último es aún más visible. Estos y otros aspectos son los que hacen la mano de obra femenina se siga considerando como una fuerza de trabajo secundaria y complementaria.

5. METODOLOGIA

Para el desarrollo y consecución de los objetivos formulados en la presente tesina he definido que para el análisis se manejará un enfoque cualitativo, para lo cual se utilizará información de fuentes documentales, las mismas que serán retroalimentadas con entrevistas y testimonios. En la medida de lo posible se utilizará datos cuantitativos de forma complementaria, para que la información sea más amplia y adecuada.

6. ESQUEMA TENTATIVO

Introducción

Capítulo 1. ANTECEDENTES

- 1.1 Antecedentes
- 1.2 Marco Teórico: componentes teóricos
- 1.3 Marco Metodológico

Capítulo 2. Inserción laboral en los procesos de producción

- 2.1 Las mujeres en el trabajo: condiciones laborales.
- 2.2 Incidencia de las mujeres en los procesos de producción de llantas.



Capítulo 3. Relaciones Laborales y roles cumplido por las mujeres.

3.1 Relaciones laborales entre hombres y mujeres

3.2 Igualdad de género

Capítulo 4. Mujeres familia y trabajo: un mundo superpuesto

4.1 Relaciones familiares

4.1.1 Relaciones de pareja

4.1.2 Relación de la madre con sus hijos

4.2 Trabajo productivo y trabajo reproductivo: una doble jornada

4.3 Tiempo y trabajo

Conclusiones y recomendaciones

Bibliografía

Anexos

7. RESULTADOS

Con la presente investigación se pretende desarrollar una tesina que describa el análisis de la realidad que viven las mujeres trabajadoras en los procesos de producción de llantas y describir su incidencia en el ámbito laboral, las relaciones entre hombres y mujeres dentro de la empresa, y las relaciones familiares capacidad de combinar el trabajo con las relaciones familiares.

8. BIBLIOGRAFIA

- Abramo, Laís, *¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?*, Revista estudios feministas, 2004.
- Amat, Patricia, *De lo cotidiano a lo público: visibilidad y demandas de género; Mujeres y trabajo: cambios impostergables*, 2003.



- De Oliveira, Orlandina; Ariza, Marina; *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos*, Revista latinoamericana de paradigmas de la sociología del trabajo, ALSTRA, 1995.
- Scott, Joan, *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, en Marta, Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG, México, 1999.
- Tómmerbakk, Elisabeth, *El capitalismo y una nueva feminización del trabajo*, Revista Coyuntura-Universidad de Cuenca, ISSN No. 1390-5864, marzo-abril 2013.
- Traba, Amada, Porto, Benjamín, *En torno al género como categoría de análisis*, Universidad de Vigo, España.



Anexo 2: Guía de entrevistas y entrevistas



Entrevista dirigida a las mujeres trabajadoras
en los procesos de producción

ECONOMICO:

1. ¿En qué trabaja?
2. ¿Qué tipo de vivienda tiene?
Propia ____ Arrienda ____ Prestada ____ Otras ____
3. ¿Cuál fue el motivo para buscar trabajo?
(En el caso de ser casada) ¿Su esposo trabaja y en qué trabaja?
4. Si su esposo tendría una buena remuneración y sus ingresos son buenos
¿Usted también buscaría un empleo y por qué?

EMPRESA:

1. ¿Cómo ingresó a su puesto de trabajo? - ¿Cómo fue el proceso para ser contratada?
2. ¿Qué produce su empresa? ¿Qué tipo de llantas?
3. ¿Qué cargo ocupa y en qué parte de la producción?
4. ¿Conoce cómo es el sistema de producción? ¿Cómo es y en qué consiste?
5. ¿Qué tiempo trabaja en la llantería?
6. ¿Cuáles son sus horarios de trabajo?
Si tiene turnos ¿cuáles son?
7. ¿Cuál es su remuneración?
8. ¿Qué tipo de contrata tiene?
9. ¿Qué subsidios cuenta?
10. ¿Tienen incentivos por producción?
11. ¿La empresa realiza horas extras? ¿Usted ha laborado en jornadas extras?
12. ¿Cuáles son las condiciones laborales que la empresa les brinda?
13. ¿Cuentan con seguridad al momento de realizar su trabajo?
14. ¿Cómo es su ambiente de trabajo? Infraestructura
15. ¿En su lugar de trabajo pasa de pie, sentada...?
16. ¿Usted maneja alguna máquina?
17. ¿Qué responsabilidad tiene?
18. ¿Usted está sujeto al Sistema Integrado (SIM)-sabe cómo funciona este sistema?
19. ¿Cuáles son sus tiempos de descanso?
20. ¿En su lugar de trabajo usted se relaciona directamente con sus compañeros?
21. ¿Qué opinan sus compañeros de su trabajo en la empresa?
22. ¿Ha tenido algún problema o desacuerdo con sus compañeros? ¿Por qué?
23. ¿Cuentan con algún sistema de autoevaluación o la evaluación viene desde los jefes?



FAMILIA:

1. En cuanto al ámbito familiar ¿las tareas del hogar como las desempeña?
- ¿Cómo distribuye su tiempo entre las tareas domésticas y su trabajo en la empresa?
2. ¿Su pareja comparte las tareas del hogar?
3. ¿Su responsabilidad de realizar las tareas del hogar han afectado su desempeño en el trabajo?
4. Mientras usted trabaja ¿Quién o quiénes son los responsables del cuidado de sus hijos?
5. ¿Cómo combina su trabajo con el cuidado y tareas escolares de sus hijos?
6. ¿Cómo es la relación afectiva con sus hijos?
7. ¿Cómo incide su trabajo en la relación de pareja?
8. ¿Su pareja mientras usted trabaja que rol asume dentro del hogar?
9. En su planificación familiar ¿Usted piensa tener más hijos?



Entrevista dirigida a los trabajadores
en los procesos de producción de la llantera

1. ¿Qué cargo ocupa y en qué área de la producción trabaja?
2. ¿Conoce cómo es el sistema de producción? ¿Cómo es y en qué consiste?
3. ¿Qué tiempo trabaja en la llantera?
4. ¿Cuáles son sus horarios de trabajo?
Si tiene turnos ¿cuáles son?
5. ¿Cuál es su remuneración?
6. ¿Qué tipo de contrato tiene?
7. ¿Tienen incentivos por producción?
8. ¿La empresa realiza horas extras? ¿Usted ha laborado en jornadas extras?
9. ¿Cuáles son las condiciones laborales que la empresa les brinda?
10. ¿Cuentan con seguridad al momento de realizar su trabajo?
11. ¿Cuenta con la infraestructura adecuada en el trabajo?
12. ¿En su lugar de trabajo pasa de pie, sentado...?
13. ¿Usted opera alguna máquina?
14. ¿Qué responsabilidad tiene?
15. ¿Usted está sujeto al Sistema Integrado (SIM)-sabe cómo funciona este sistema?
16. ¿Cuáles son sus tiempos de descanso?
17. ¿En su lugar de trabajo usted se relaciona directamente con sus compañeras?
18. ¿Cómo es su relación con sus compañeras y compañeros?
19. ¿Ha tenido algún problema o desacuerdo con sus compañeros? ¿Por qué?
20. ¿Cuentan con algún sistema de autoevaluación o la evaluación viene desde los jefes?
21. ¿Qué opina de la inserción de las mujeres en la producción de llantas?



Entrevista dirigida a mujeres que trabajan en los
procesos de producción de Continental Tire Andina S.A.

1. ¿Cuál fue el motivo que le llevó a buscar trabajo en la llantera?

Bueno, me casé muy joven, no acabé mis estudios, pues llegué hasta segundo año de la universidad en veterinaria, entonces hubo la oportunidad, de trabajar, me aceptaron y empecé a trabajar.

2. ¿Su esposo trabaja? y ¿en qué trabaja?

Si, trabaja en mecánica automotriz.

3. ¿Cómo ingresó a la llantera?, ¿cómo fue el proceso para ser contratada?

Vi en el periódico un anuncio que se buscaba mujeres para trabajar en la llantera, pero yo pensé que era para ventas no se, pero cuando me entrevistaron supe que era para trabajar en planta, pero bueno me dijeron que era para trabajar en un área de terminación del material que era de inspección donde usted tenía que ver que la llanta este todo bien. Entonces dejé mi currículo, vieron mis datos y especialmente vieron que yo era casada y que tenga hijos, también contrataban a madres solteras, pero a mujeres solteras casi no, más veían a personas casadas, porque decían que estaban dando trabajo a personas que realmente necesitan una remuneración. Pero no me ubicaron en el área que me dijeron sino que nos iban a distribuir en diferentes áreas para ver como nosotras nos desenvolvemos y así nos iban rotando y esto dio resultado porque, por ejemplo alguna compañera se desenvolvía bien en un área y se quedaba y sino seguían rotando hasta ver en que se podía desenvolver bien y trabajar bien, entonces ahí nos iban ubicando.

4. ¿Qué cargo ocupa y en qué parte de la producción trabaja?

Yo opero una máquina, específicamente yo coloco relleno en los aros.

5. Conoce ¿cómo es y en qué consiste el sistema de producción?

Si, primero está la preparación del caucho, luego va a una máquina de disco caliente y sale un relleno, ese relleno le colocamos en el aro 13, aro 14, aro 15 así, luego va a construcción pero no del todo, primero es una carcasa, luego le lubrican y de allí van a las prensas donde ya salen terminadas las llantas.

6. ¿Cuáles son sus horarios de trabajo?

Tengo tres turnos, en la mañana, tarde y noche. En la mañana es de 6am a 2pm, en la tarde es de 2pm a 10pm y en la noche es de 10pm a 6am.

7. Estos horarios y turnos ¿cómo funciona específicamente?

Por ejemplo, el turno de la mañana empezamos un sábado y terminamos un viernes, de allí descansamos sábado y domingo y el lunes empezamos en el turno de la noche hasta el sábado, y de allí descansamos cuatro días y



entramos el jueves ya en el horario de la tarde y se termina el miércoles y de allí se descansa jueves y viernes y nuevamente empiezo el sábado en el horario de la noche. De allí en cada horario tenemos 30 minutos para comer o sea para almorzar.

8. ¿Cuál es su remuneración mensual?

El sueldo básico es de \$300 y algo más, pero de ahí tenemos incentivos de producción, entonces al mes llego a \$1000 y un poco más.

9. ¿De qué se trata estos incentivos?

Es por producción, depende de la tarifa nos pagan los incentivos, por ejemplo entre 2 tenemos que hacer 1900 pestañas o sea lo que es núcleo, colocado y relleno, ellos nos dan una tabla y anotamos lo que hacemos y tarifamos, por ejemplo si hacemos el aro más grande el incentivo es más, y también varía cuando trabajamos en los turnos de la noche y los fines de semana, donde otros realmente descansan, pero nosotros trabajamos y allí el incentivo es más todavía.

10. ¿La empresa realiza horas extras? ¿Usted ha laborado en estas horas extras?

Si, por ejemplo si trabajo horas extras en los turnos de la mañana o tarde el pago de las horas extras es de \$40 y si es en el turno de la noche es de \$60 el día.

11. ¿Qué tipo de contrato tiene usted?

Yo ya tengo un contrato indefinido, o sea ya pertenezco al contrato colectivo.

12. ¿Qué tiempo trabaja en la llantera?

Yo, en este diciembre ya cumpla 4 años.

13. ¿Cuáles son las condiciones laborales que la empresa les brinda?

Creo que la empresa nos ha colocado en un lugar donde uno puede desenvolverse bien, también contamos con seguridad, tenemos ropa adecuada, por ejemplo nos dan los overoles, camisetas y unos zapatos con punta de metal, por ejemplo si se cae cualquier cosa no nos lastimamos los pies, ellos nos dan guantes, tapones para los oídos porque a veces el ruido es muy fuerte, nos dan todo, telas de limpieza para limpiarnos las manos, secarnos, nos dan mascarillas para cuando tenemos que oler algo fuerte como el cemento que es para pegar las llantas. También el lugar donde trabajo si es seguro, si está acondicionado para trabajar bien. También contamos con el servicio de transporte, que eso no pagamos, la comida la empresa nos da pero eso si pagamos creo que menos de la mitad de lo que cuesta.



14. ¿Usted opera alguna máquina?, o en su lugar de trabajo pasa de pie, sentada...?

Yo opero una máquina que es la destrusora de rellenos, paso sentada.

15. ¿Qué responsabilidad piensa usted que tiene en la empresa?

Mi responsabilidad primero es ver que esté bien el material y hacer bien el trabajo, de nosotros depende que salga bien una llanta, porque nosotros hacemos el aro y si está mal colocado al final ya es una falla, entonces depende de nosotros para que en la siguiente etapa también puedan hacerlo bien.

16. Usted sabe ¿cómo funciona el Sistema Integrado de Manufactura (SIM) y usted está sujeta a este sistema?, ¿tal vez se ha sentido presionada al estar bajo este sistema?

Si, bueno, nuestra máquina está conectada directamente con el SIM, allí colocamos las paradas, lo que es la media hora de comida, y colocamos la pestaña o aro que vayamos haciendo, para que el programador vea lo que ya está hecho y así vea que va a programar para el siguiente turno. En nuestra área no es tanta la presión porque nosotros si cumplimos con la tarifa, pero creo que donde hacen radial que es camión allí sí creo que es más porque allí si les controlan más.

17. ¿Tienen cursos de capacitación?

Si, a veces es uno o dos por años, depende si llega alguna máquina nueva nos enseñan el funcionamiento y para qué va a servir, o también de seguridad, ahí nos enseñan cómo debemos cuidarnos, como evitar accidentes, o también por ejemplo cuando van implementar algún programa nuevo como el SIM, entonces ahí nos enseñan cómo va a funcionar.

18. ¿En su lugar de trabajo usted se relaciona directamente con sus compañeros y compañeras?, ¿cómo es la relación con los mismos?

Si, cerca de mí tengo una compañera que hace lo que es camión radial y conmigo trabaja un compañero, mi relación es buena no he tenido ningún problema y más que nada me tocó un buen compañero, es respetuoso y somos muy responsables, nos dan el trabajo y lo hacemos.

19. Cuando usted ingresó a la empresa sus compañeros ¿qué opinaban de la incorporación de mujeres en la producción?

Sabe, que no he sentido ninguna discriminación, bueno al principio me parece que un poco, pero después no, más que nada las autoridades siempre han hecho que nos respeten a las mujeres, como es una empresa grande los hombres a veces decían que no podemos hacer ese trabajo y entonces ahí las autoridades les decían que no, que las mujeres también podemos hacer desempeñar su rol, entonces nos dieron la oportunidad y les demostramos que sí podíamos y eso le agradó a la empresa, más que nada usted sabe las mujeres somos más responsables que un hombre entonces eso vio la empresa



e incluso hacíamos mejor que los hombres y eso también nos dijeron que nuestro trabajo es bueno y por eso decidieron contratar a mujeres, porque somos más responsables.

20. En su trabajo ¿Usted tiene la posibilidad de ascender a un cargo más alto?, ¿qué requerimientos necesitan cumplir para recibir un cargo más alto?

O sea ascender a un cargo más alto no, lo que si se va ascendiendo es de categoría, por ejemplo cuando yo ingresé estaba en un nivel 3, después cuando ya me quedé con un contrato indefinido subí a la categoría 5, para esto le hacen una evaluación de sus conocimientos y entonces ahí le suben de cargo o lo que se dice le dan ya el nombramiento de operador, y de ahí al siguiente año de nuevo le hacen una evaluación y sigue ascendiendo, yo por ejemplo estoy en la categoría 5.1 y también de la categoría depende su remuneración,

21. En cuanto al ámbito familiar, ¿cómo hace para cumplir con sus responsabilidades familiares?

Bueno, al principio era duro, sobre todo en los horarios de la mañana y de la noche, pero por suerte mi esposo me ayuda, conversamos entre los dos y nos organizamos para ver cómo hacíamos mientras yo no esté en la casa, entonces él me ayuda. Pero cuando yo estoy en la casa, yo arreglo, si es de cocinar lo hago, les veo a mis hijos, si es cansado pero no tanto, casi solo cuando me toca el turno de la noche, pero también si tengo tiempo para descansar, pero ahora estoy más organizada y más fácil.

22. Mientras usted trabaja ¿quién o quiénes son los responsables del cuidado de sus hijos?

Como ya le dije, mi esposo es quien me ayuda y cuando él no puede me ayuda la mamá de él, pero cuando yo tengo el turno de la mañana, en la tarde tengo libre y yo les puede ver y me encargo de ellos, les ayudo a que hagan los deberes, le llevo a mi hijo para que entrene fútbol.

23. ¿Cómo es la relación afectiva con sus hijos?

Pienso que buena, hasta el momento no he tenido problemas con ellos, al principio si me decían que me extrañan pero luego ellos se acostumbraron, ellos ya saben mis horarios, pero cuando yo tengo libre paso mucho tiempo con ellos, los fines de semana que tengo también libre nos vamos a pasear, les llevo al parque, jugamos.

24. Su trabajo ¿ha incidido en su relación como pareja?

Pienso que no, creo que al principio o sea nada de malo, sino más bien él me decía que cuando tengo los turnos de la noche me extraña, que es feo, por lo que realmente se queda solo pero ya después dijo igual no es todos los días, más que nada nos tenemos confianza.



25. Su pareja mientras usted trabaja ¿qué rol asume dentro del hogar?

El me ayuda sobretodo en el turno de la mañana, como yo no puedo, él prepara el desayuno para mis hijos, les lleva a la escuela, cuando estoy en turno de la tarde él mismo les ayuda en los deberes ahí vuelta les da lo que es la merienda, les hace acostar y cuando él no puede les lleva donde mi suegra porque él también trabaja, entonces ella también me ayuda. Claro que al principio era duro, porque cuando yo no trabajaba, yo me hacía cargo de todas la cosas de la casa y él a veces me ayudaba pero no tanto como lo hace ahora.

26. Dentro de su planificación familiar ¿usted piensa tener más hijos?

No, por el momento, ya tengo a mis mellizos, y no todavía, yo también quiero acabar una carrera, no sé, estudiar enfermería, aunque sea a distancia, usted sabe ahora estoy bien, pero uno no sabe hasta cuándo el cuerpo le dé, o no sabe si va a pasar algo, entonces por ahora no.



Entrevista dirigida a mujeres que trabajan en los
procesos de producción de Continental Tire Andina S.A.

1. ¿Cuál fue el motivo que le llevó a buscar trabajo en la llantera?

Primero por lo económico, ver algo mejor, un futuro mejor, segundo porque la llantera es una empresa muy nombrada aquí en Cuenca, pero también está la situación de mi hija, tengo una niña especial, claro que mi esposo también trabaja y él antes de yo buscar trabajo proveía de todo al hogar, pero la situación económica tampoco era buenísima que digamos, entonces necesitaba mejorar el estilo de vida de ella, y la manera más conveniente era que yo salga a trabajar también.

2. ¿Cómo ingresó a la llantera?, ¿cómo fue el proceso para ser contratada?

Bueno, salió en un anuncio de periódico diciendo que solicitaban por primera vez a mujeres para trabajar en producción, realmente yo no soy de Cuenca, entonces yo no sabía bien que gente trabajaba si eran solo hombres o mujeres, yo no sabía, y mi esposo me dijo que raro porque allí solo trabajaban hombres y que realmente era la primera vez que estaban pidiendo mujeres en una fábrica, entonces me arriesgue a poner una carpeta, luego me llamaron a una entrevista y nos preguntaron porque queríamos trabajar, qué deseamos para el futuro, y yo les decía que anhelaba algo mejor de lo económico y ser como se dice, como mujer desarrollarnos un poco más.

3. ¿Su condición de casada fue impedimento para ser contratada?

No, porque ellos nunca me dijeron nada, nunca me pusieron un impedimento por lo que soy casada, incluso el día de la entrevista yo les dije que tenía una hija especial, nunca me pusieron el pero, pienso yo que tal vez el pero nos hubiesen puesto es no estar en buenas condiciones físicas, porque nos hicieron esos exámenes psicológicos, también los físicos y de la vista, exámenes oftalmológicos.

4. ¿Qué cargo ocupa y en qué parte de la producción trabaja?

Soy operadora de máquinas, para hacer los núcleos, pero por ahora no, porque yo tuve mi período de lactancia, mi permiso de lo que estaba embarazada, entonces la fábrica tiene consideración, porque yo fui cesárea, entonces en el cargo donde yo trabajaba se requería de mucho esfuerzo físico, entonces ahora estoy en una parte donde no hago tanto esfuerzo, ahorita lo que estoy haciendo es sacando rollos pequeños para solventar brakers para lo que es camión, si es medio pesado el trabajo pero no tanto como en la otra máquina, me consideraron bastante a lo que yo di a luz, ahora estoy esperando volver a tener mi rutina de trabajo que era antes, ahora no he podido regresar por lo de mi niños, sino que yo hablé en el trabajo y les dije si me podía ayudar hasta mientras para yo no hacer los 3 turnos, más el turno de la noche por mi niño que todavía esta pequeño, y no me pusieron ningún pero y enseguida me dijeron



que haga solo dos turnos el de la mañana y el de la tarde, que no había ningún problema.

5. ¿Cuáles son sus horarios de trabajo?

Por ejemplo, el turno de la tarde empieza un jueves y termina un miércoles, de 2pm a 10pm, con media hora de comida, un cuarto de hora que se entra antes para dar el inicio a las máquinas o el traslape que llaman ahí, eso es encontrarle al operador del turno anterior para usted informarse de alguna falla o de alguna cosa que ha tenido, tienen unos 15 minutos para que usted pueda informarse de todo lo que ha pasado durante el transcurso del turno anterior para que no tenga ningún problema con el manejo de la máquina. De ahí se entra en el turno que es de 6am a 2pm, y el turno que es de 10pm a 6am. Los días de descanso vera es cuando tenemos el turno de la tarde tenemos 2 días de fin de semana y más el día lunes que se empieza en la noche, y en cuando es el turno de la noche se sale un día sábado y se entra el jueves ya en el turno de la mañana.

6. ¿Cuál es su remuneración mensual?

Ahora por lo pronto está recién acomodándose y acoplándose por lo que pasamos ya ha ser indefinidos, y ahí uno pasa a ganar un poco mejor, pero en esta transición yo salí embarazada, entonces yo ya no recibía lo que debía recibir por lo que me cambiaron de horario, por lo que yo hacía solo un turno, para descansar todas la noches y asimismo no madrugar, entonces trabajaba en un solo horario de 8am a 5pm, entonces yo ya no madrugaba, ya no hacía ningún es fuerza físico, incluso yo ya no laboraba en planta, yo pase a las oficinas por consideración de lo que estaba embarazada. Entonces el sueldo es el básico y de ahí tenemos los incentivos y también nos pagan de acuerdo a los horarios, yo como ahora estoy en dos turnos gano un poco más de \$800, depende de los turnos.

7. Cuando usted le informó a sus jefes que estaba embarazada ¿le pusieron algún impedimento para seguir trabajando?

No, para nada, al contrario cuando ya estaba de tres meses de embarazo el jefe me dijo que ya no me quería ver trabajando en las máquinas, que suba a las oficinas y que ya no trabaje por turnos sino solo de 8am a 5pm, me dijo que ya no haga ningún esfuerzo físico y me mandó a las oficinas a que les ayude así en lo que es computación, traer archivos, ver materiales, chequear los e-mail, ya al último me daban una fundas de Eva, unas fundas suavitas para que corte.

8. ¿La empresa realiza horas extras? ¿Usted ha laborado en estas horas extras?

Si, aquí es bueno porque nos pagan bien \$40, \$50, \$60, depende de lo que vaya hacer y del horario.

9. ¿Qué tipo de contrato tiene usted?



Yo ya estoy en el contrato indefinido, ya pertenezco al contrato colectivo.

10. ¿Qué tiempo trabaja en la llantera?

Ya este diciembre ajusto los cuatro años.

11. ¿Cuáles son las condiciones laborales que la empresa les brinda?

Bueno, creo que lo primero es que nos dan la seguridad física, nos dan guantes, tapones para los oídos porque hay mucho ruido de las máquinas, también si usted va a estar parada mucho tiempo ponen alfombras, o sea ponen algo que esté suavito para que no esté parada sobre el piso que es duro, por ejemplo yo paso parada las siete horas, entonces la fábrica nos pone unas esponjas especiales, no pisa directamente en el cemento del piso. También nos dan todo lo que es ropa, zapatos con punta de acero, nos dan tres pantalones, dos camisas y dos camisetitas, nos dan cada año. Contamos con un servicio médico, con el servicio de transporte y la comida, pero la comida solo pagamos una pequeña parte, no pagamos el valor total, es muy poco lo que pagamos por alimentación.

12. ¿Qué responsabilidad piensa usted que tiene en la empresa?

Primero está la responsabilidad con uno mismo, uno como persona tiene que cuidarse, ser responsable en ver las cosas, en cuidarse, pues uno tiene hijos, esposo, tiene gente que le espera en casa, eso primero, cuidarse uno mismo, luego ser responsable en hacer bien mi trabajo, dar un buen material para que salga un buen producto.

13. Usted sabe ¿cómo funciona el Sistema Integrado de Manufactura (SIM) y usted está sujeta a este sistema?, ¿tal vez se ha sentido presionada al estar bajo este sistema?

Si, si estoy bajo este sistema, el SIM lo que hace es registrar el tiempo de la comida, el tiempo de parada, el tiempo de daño de una máquina, el ritmo de trabajo. No me siento, personalmente no, porque lo único que le detalla el SIM es lo que ha hecho en el día, más bien si se daña la máquina los supervisores ven rápido y enseguida mandan al técnico para que arregle y uno pueda seguir trabajando.

14. ¿En su lugar de trabajo usted se relaciona directamente con sus compañeros y compañeras?, ¿cómo es la relación con los mismos?

En la máquina trabajo yo sola, pero si tengo casi a mi lado a compañeros y compañeras, le hablo personalmente, a mí sí me han tocado buenos compañeros, pero si hay algunos malos, pero dando gracias a mí me tocaran buenos compañeros, al principio, en el primer mes, a mí me tocó un excelente compañero al que yo le agradezco bastante, porque solo el hecho de pisar con esos zapatos que nunca había usado me sentía de lo peor, llegaba a la casa adolorida de todo empezando desde los pies, el hecho de estar parada 7 horas con esos zapatos inmensos como se dice ya votábamos la toalla, pero yo tuve un compañero que me decía que tengo que salir adelante, me decía que ya se



ha de enseñar, ya se va acoplar, él me ayudó, él me incentivaba bastante, pero sí había otros que trataban de desanimarle a uno, que no íbamos a poder, pero eran unos pocos. Como no tenemos tiempo para estar conversando, sólo cuando es la hora de la comida o de fin de turno, allí salimos con otros compañeros.

15. ¿Cómo se siente emocional y físicamente al realizar su trabajo?

Al principio era muy duro, porque mi trabajo es de estar parada, como uno nunca ha trabajado, en la casa uno pasa con ropa cómoda, mientras en el trabajo esos zapatos eran pesados, de ponerse esos pantalones jeans anchos, pesados, esas camisetas, o sea ropa pesada, y estar encerrada en un calor inmenso como es las naves de la fábrica, a parte de las prensas que son calientes, el vapor caliente y encima el sol, uno si sentía fatigada.

16. Estos aspectos ¿ha afectado su salud?

No, era muy duro al principio, pero hasta ahora estoy bien, mejor yo tenía un poco de miedo por lo que me embaracé, como ya tengo mi primera nena que es especial, no sé porque mi nenita salió así, me cuidaba bastante, en mi segundo hijo en cambio yo trabajé hasta los 15 días que dan antes por la maternidad, si tenía miedo por los olores, pero no, dando gracias a Dios, mi segundo hijo nació todo bien.

17. Cuando usted ingresó a la empresa sus compañeros ¿qué opinaban de la incorporación de mujeres en la producción?

Ellos si nos dicen que no creían que íbamos a poder, no pensaban que nos íbamos a quedar indefinidas, pensaban que el trabajo era pesado para nosotras y que no íbamos a poder, pensaban que nos íbamos a decepcionar, pero la necesidad es grande, bueno yo tengo a mi esposo, pero hay madres solteras, que son padres y madres para sus hijos, y usted sabe no podemos escoger, pues si tenemos una buena remuneración en una empresa, y podemos trabajar y dar algo mejor a nuestros hijos por que no.

18. ¿Cuentan con algún sistema de autoevaluación?

Si, las autoridades nos hacen unas preguntas, o recursos humanos nos dan una lista de preguntas y allí nos ven si hemos cumplido con lo que ellos requieren.

19. En cuanto al ámbito familiar, ¿cómo hace para cumplir con sus responsabilidades familiares?

Por ejemplo, cuando me toca en el turno de la mañana, ya no cocino (ella sonríe), ya no hago las cosas de la casa, tarde solo llego a verles a mis hijos, entonces cuando mi esposo está en la casa él les da el desayuno, les cambia, les atiende, arregla la casa, mi mamá vive conmigo, ella cocina, y les ve a mis hijos cuando yo o mi esposo no podemos, pero cuando puedo hago la merienda, o sea según el turno, cuando estoy en la tarde o en la mañana les baño, les peino, les veo todo lo que puedo.



20. ¿Las responsabilidades familiares ha afectado, en sus responsabilidades laborales?

Creo que no, como se dice uno sale del hogar, se va al trabajo y ya es otro ambiente, y la casa es otro ambiente, si uno a veces pasa un poco mal en el trabajo, uno ya viene a ambientarse a la casa, asimismo si en la casa por si a o b motivo no le fue bien, ya va al trabajo a abrirse, a despejarse.

21. ¿Cómo hace con la educación de su hija que tiene capacidades diferentes?

Bueno, ella recibe su educación aquí en la casa, tiene una profesora particular, ella viene y le enseña todo a mi hija, pero sí estoy pensando en ponerle en algún centro.

22. Su trabajo ¿ha incidido en su relación como pareja?

Yo pienso que no, o sea con mi esposo hemos hablado, desde que yo entré a trabajar a veces no tenemos ni tiempo para vernos bien y los días que tenemos para pasar juntos sería una pérdida de tiempo discutir, o sea no podemos desperdiciar ese tiempo, y cuando los dos estamos aquí nos vamos a pasear, salimos a comer, les llevamos a nuestros hijos al parque, o nos da ganas de algo bajamos al patio y hacemos algo, y nos pasamos bien.

23. Dentro de su planificación familiar ¿usted piensa tener más hijos?

Si pienso tener más hijos, y creo que mi trabajo no es impedimento para tener más hijos, más bien al contrario, la empresa me apoyaron bastante con mi segundo hijo, mi hijo fue parte de la fábrica, la gente mismo me ayudó, gente que yo no pensé me ayudaron bastante, y espero que si tengo más hijos lo sigan haciendo.



Entrevista dirigida a los obreros
de Continental Tire Andina S.A.

1. ¿Qué cargo ocupa y en qué área de la producción trabaja?

Yo trabajo en el área de estilastia, yo soy operador, mi trabajo comprende hacer el acero para la llanta, más bien hago los brakers de acero para las llantas.

2. ¿Conoce como es el sistema de producción?

Si, primero está lo que se llama el bambury donde se prepara o se mezcla el cuacho con todos los químicos, luego baja a la calandria, luego va a las tuberías que son los molinos donde el caucho es laminado, luego va al crill de alambres, después esta lo de estilastia, de ahí hay unidades de calentamiento, de enfriamiento, luego está el colocado de pestañas, luego está el relleno, de ahí va construcción de camión, o construcción de vallas que es de pasajeros y camionetas, también está la construcción de radiales, que es la más grande dentro de planta, y esta es la que más ha dado demanda a nivel internacional.

3. ¿Qué tiempo trabaja en la llantería?

Yo, estoy trabajando 24 años

4. ¿Cuáles son sus horarios de trabajo?

Bueno, eso depende, yo estoy en el sistema de turnos, o sea hay uno en la mañana que es de 6am a 2pm, con media hora que es donde vamos a comer, luego está el turno de las 2pm hasta las 10pm, y el de la noche que es de 10 pm hasta las 6am.

5. ¿Qué tipo de contrato tiene?

Indefinido, como ya estoy 24 años trabajando, a partir de los dos años, ya pasa a ser indefinido. Yo pertenezco al Comité de Empresa.

6. ¿Cuál es su remuneración?

Bueno eso depende, tenemos un sueldo que por ley es el básico, y de ahí tenemos lo que se llama los incentivos, por ejemplo hoy su meta es de hacer 40, entonces según lo que haga le dan los incentivos, me pagan por antigüedad, por las cargas familiares, entonces cada mes varía, unos meses se saca más, en otros menos y también depende de los horarios en los que se trabaje dentro del mes.

7. ¿La empresa realiza horas extras?, ¿Usted ha trabajado en estas jornadas extras?

Si, a veces cuando hay demanda, ahí la producción extiende sus horarios, por ejemplo últimamente tuve que descansar 7 días porque dijeron que las ventas estaban malas. Pero en otras ocasiones se ha tenido que trabajar en horas



extras, por ejemplo hace dos años hubo gran demanda y hasta la hora del almuerzo no se paraba, uno iba a comer y se quedaba el ayudante.

8. ¿Cuáles son las condiciones laborales que la empresa les brinda?

Bueno ellos nos proveen de implementos para trabajar, como tapones para los oídos, guantes, mascarillas porque se trabaja con cemento, con muchos químicos, también lo que es la ropa, pantalones, camisetas, cosas así, también nos dan unos cinturones para cuando tengamos que cargar algo muy pesado, para que podamos trabajar un poco más seguros, porque uno no sabe cuándo va a pasar algo, o sea, siempre tenemos que hacer las cosas bien para que no se de estos casos. También cada año nos dan atención médica o sea cada año nos hacen evaluaciones de nuestra salud.

9. ¿Su salud ha sido afectada por trabajar en planta?

No, hasta el día de hoy no, pero si estoy consciente que algún rato me he de enfermar de algo. Los exámenes que nos hacen, yo no sé, nunca nos sale nada, pues no nos sacan ni un bicho.

10. ¿Cuentan con una infraestructura adecuada?

Pienso que sí, cada área tiene la infraestructura que necesita, para que el obrero pueda trabajar bien.

11. ¿Usted está sujeto al Sistema Integrado de Manufactura SIM, sabe en qué consiste este sistema?

Sí, creo que casi todas las áreas donde se hace la llanta están sujetas a este sistema, bueno este es como una computadora y monitorea electrónicamente si la máquina que yo opero está trabajando, o por ejemplo me falta algún material, yo tengo que reportar mediante el tablero, entonces los supervisores ven y si es que hay algún problema es responsabilidad de nosotros notificar lo que está pasado.

12. Con el SIM ¿usted siente algún tipo de presión?

Claro, si es bastante presión porque eso le marca si la máquina está trabajando o no, y póngase que pasó algo y hasta ver el problema, y todo eso, y no alcancemos a poner la causa de parada, entonces los supervisores ya vienen enseguidita y hasta uno explicarles...no saben comprender, a veces si otras veces no. Pero si es bastante presión, no solo nos controlan desde las computadoras de aquí sino también desde Alemania ellos también mediante este sistemas están conectados y ven si las máquinas de aquí están trabajando o no. Como ahora ellos son los accionistas mayores, ellos son los dueños ahora, los accionistas nacionales ya es muy poco.

13. En su lugar de trabajo ¿usted se relaciona directamente con sus compañeros y compañeras?



Si, como ya le dije siempre tengo que estar viendo que mi trabajo esté bien, entonces más uno está pendiente de lo que tiene que hacer, pero cuando se puede si conversamos como se dice para romper el hielo, pero tenemos que ser muy responsables ya que un descuido implica que podemos cometer algún error.

14. ¿Ha tenido algún conflicto o desacuerdo con sus compañeros?

Realmente no, yo soy bien respetuoso y también me gusta que me respeten, a veces si hay alguien que como digo yo no se quiere ni el mismo, pero yo siempre trato de mantenerme en mi lugar, pero si es de hablar con alguien pues lo digo eso si con respeto.

15. ¿Qué opina de la inserción de las mujeres en la producción de llantas?

Bueno, desde mi punto de vista, sin menospreciar a las mujeres, pues ellas han demostrado hoy en día que son capaces de hacer todas las cosas que hace un hombre, no desvaloro su trabajo, para nada, siempre las respeto en todo lado mismo, pero creo que ellas no deberían estar ahí, no porque no puedan, ellas han demostrado que si pueden, sino que me parece que el ambiente no es el adecuado para ellas, existe mucha contaminación, hay unas prensadoras que emiten un calor fuertísimo, nosotros trabajamos con caucho, con unos químicos fuertísimos, con un cemento especial que es para pegar, y sobre todo se requiere de mucha fuerza física, a veces ellas tienen que levantar el caucho para preparar el material y esto es sumamente pesado, si para un hombre es duro para una mujer es más, ellas no están en áreas donde el trabajo sea suave, por eso digo que no deberían estar ahí, porque realmente es muy duro, pero bueno ellas tienen que mantener en algunos casos a sus hijos y no les queda más.